

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

<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 nnaitolae de l'habillement, nouveauté et accessoires; La crmbahe slyiadnce nnataiole des détaillants en lingerie; La cbrhmae sclinadye des ceisehrims hbeuilars de France.
Syndicats signataires	La fédération des employés, cadres, tcieinenhcs et agents de maîtrise FECTAM-CFTC; Le sciadnyt nnataiol des cardes SNCCD-CGC; La fédération services, commerce, crédit CFDT; La fédération des employés et cdears CGT-Force ouvrière;
Organisations adhérentes signataires	Fédération noilantae des ccemromes ttlixees de détail, 3 février 1998. Fédération des cmomeercs et des svereics UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Baenlogt Cedex, par lttere 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 cnvnoioten règle sur l'ensemble du tirttreoie noaniatl français les rrpptoas enrte les eroyleupms et salariés des ensprieerts de vnete au détail d'habillement et alcteris textiles.

Les pieaerntars saocux tenrit les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ritlevae au travail, à la mriesodtaonin du dagluoie soiacl et à la sécurisation des pocruas poinfneselorss et précisent que le cahmp d'application de la covtnneion cvloitlcee ilcunt la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les eseteprirns visées snot cleels qui rssrtisnoseet aux reurbqius :

? 47.51Z ? cerocmme de détail de tixeelts en msaigan spécialisé ;

? 47.71Z ? coermmce de détail d'habillement en mgaigan spécialisé, à l'exclusion de la frruuroe ;

? patire du 47.53Z ? pitrae du cmromcee de détail de tapis, moquettes, et revêtement de mrus et de slos en masigan spécialisé cncaenort le cromceme de détail des rudaeix et de voilages, de la nulcnteoamre des activités françaises (NAF) apablicple depius le 1er jeanivr 2008 (NAF rév. 2) et qui eeinotplxt minos de cniq fodns de commerce. Le cdoe NAF n'est déterminant que s'il crnpooersd à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dnas le cmahp d'application les esriernteps à succursales, c'est-à-dire les eineteprrrs ou guroeps d'établissements cmoearmicux placés suos une doricietn cnrlatee cmunmoe qui exploite, savunit les mêmes méthodes de gtosein cceomrlaeois et comptables, au moins cniq fodns de comcree de vnete au détail de l'habillement situés dnas les leix divers.

Il est précisé que les eniptsreres eintpolxat puls de qartue fonds de commerce, mias qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des mnsioas à succursales, etenrnt bein dnas le cahmp d'application de la présente convention.

Ne snot pas cveruteos par la présente cevtntonon les etrniseeprs spécialisées dnas le cmeocmre des aciterls de spropt et équipements de loisirs, classées suos le cdoe NAF 47.64Z ? par convention, les vêtements de spropt s'ajoutent aux aleicrts de sorpt dnas le culacl de la spécialisation.

Certaines csluaes s'appliquant uiqnemuent au penersnol d'encadrement fnot l'objet d'un ciphrae particulier.

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

Les sriiaegnats de la présente cnovienton clloitoevce naoailtne décident que les acrdocs d'entreprise ou d'établissements ne porrunot prévoir des dtioniopssiis dérogeant à cleles cnoenuets dnas la présente convention, suaf si ceux-ci conrprmeott des disootnpsiis et des cueslas puls floaebvars aux salariés.

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

La présente coonntevin régie par les aitrlecs L. 131 et snvuais du lrive 1er du cdoe du travial est cnoclue puor une durée indéterminée.

Elle penrrda efekt à cpemotr du 1er nrbvomee 1987.

Elle purroa être dénoncée aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des petaris saiaigrents au moyen d'une ltrtee recommandée aevc accusé de réception, portée à la csnasaoinnce des ateurs seiignraats anisi que de la diroitcen départementale du tvaial et de l'emploi et précisant les mtifos de cttee dénonciation. Les pauorprries ceomecnronmt au puls trad dnas les 2 mios sinuvat la lrette de dnmeade de dénonciation.

En tuot état de cause, la présente ceotvnionn reersta en veugir jusqu'à la csainulocn d'une nlveuloe cenitooovn qui derva ienvetnrir dnas un délai de 3 ans.

(Inchangé)

## II - Révision

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

La présente cntivonoen purroa également faire l'objet de deeanmds de révision snas qu'elle siot dénoncée dnas son ensemble.

(Inchangé)

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

La partie dnmandaet une révision derva aseivr cchnuae des atures paitres sigeatinars par lertte recommandée aevc accusé de réception et en y jognanit un prjoet de modification.

Les prorogations convenues au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention 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 premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension 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 nationale.

Les négociations des atvnanés 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 établissements dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail, conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les époux 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 cotation et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

En outre, les époux 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 et syndicales doivent régulièrement informer les représentants du personnel en matière de l'exercice du droit syndical des salariés.

### 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 de salariés représentatives dans la branche, étant par ailleurs salariés.

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à assurer une stabilité dans la composition de leurs 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 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 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 paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

? la commission paritaire nationale de citation lacon (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 faisant 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 indications de la convocation.

Il est précisé que la section paritaire professionnelle (SPP) est une instance structurée 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 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 faits prévus ci-dessus (1. Instances paritaires concernées).

Il est précisé que l'autorisation d'absence, le montant de salaire par l'employeur et la prise en charge des frais 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 invités à ceux visés à l'article 7.2.1 du présent accord sauf 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 salarier par l'employeur et prise en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective

#### 1. Matériel de salaire

Sont pris en compte au titre du minimum 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 perçu s'il avait effectivement travaillé.

Les périodes d'absence liées à l'entretien de salaire sont assimilés à du temps de travail effectif.

#### 2. Prise en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective

Les salaires et charges sociales afférentes aux mandataires par l'employeur peuvent être pris en charge par le fonds de fonctionnement 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 dépenses relatives au champ d'application de la convention collective et à l'un de leurs sous-objets au fonds de fonctionnement de la convention collective peuvent bénéficier du remboursement prévu par le présent article.

7.2.4 ? Prise en charge des frais des négociateurs par le fonds de fonctionnement de la convention collective

Les frais de repas, de déplacement et d'hébergement des négociateurs sont pris en charge par le fonds de fonctionnement 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 formulaire de demande dédié à cet effet.

#### 7.2.5 ? Gestion des différends

Toute contestation ou différend relatif à l'application d'un accord ou d'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 (cpni@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 leurs 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 s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

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

*(Inchangé)*

## Article 13 - VII - Période d'essai

*En vigueur étendu en date du 1 mai 2010*

### 1. Contrat à durée indéterminée

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

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

La période d'essai n'est pas renouvelable.

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

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

Au cours de la période d'essai, chaque 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 mention d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

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

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

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

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

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

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

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

### 2. Contrat à durée déterminée

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

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

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

## VIII - Préavis

### Article 14 - Préavis en cas de démission

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

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

La démission ne se présume pas.

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

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

### Article 15 - Préavis en cas de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 du 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) Les salariés embauchés avant l'application de 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 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.

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 du 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 vacants disponibles et correspondant à 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

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

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

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

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif 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 autres compléments

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

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

#### 3. Procédure et préavis

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

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

Dans la mesure où le salarié ne pourra 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 notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les cotisations de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé 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 comporter 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 comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu 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. Indemnités 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 pceartoungue 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 srilaee 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 notiaant ou puor un raeppl suos les duperaax snot réglées par les dsiotnsniops légales.

Toutefois, il srea alloué au salarié anayt puls de 3 ans de présence dnas l'entreprise et eftcauneft une période mtlariiee 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 msneeu 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 pirpsitcoens 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 aecrilts 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 eitrempre ont diort à un congé simultané.

Sauf en cas de caetcsnrocis 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 leiu 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. 1<sup>er</sup>).

## 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 eficctef :

- 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 pednnat leqleselus l'exécution du canrott de tiavral est ssneudupe 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 fooatrmin économique, saoclie et sancldyie ;
- les congés de fiaoromtn 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 tolata perçue par le salarié au crous de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des pimres périodiques dnot le mantont n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, teells que prmeis de 13e mois, pimers de bilan, preims de vacances.

Cette indemnité ne puet être inférieure au motannt de la rémunération qui aariut été perçue pandent la période de congé légalement due si le salarié aavt continué à travailler.

## Article 24 - XV - Congés de courte durée

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

Les salariés ont dorit à des juors d'absence payés puor les événements prévus ci-dessous, snvuerus en dhroes de la période de luers congés payés :

- migarae du salarié, après 1 an de présence : 5 jorus ouvrés.

Sans cniooditn d'ancienneté :

- journée de pattiipacorin de préparation à la défense : 1 juor ouvré ;

- miaagre du salarié : 4 juros ouvrés ;

- mrgaaie d'un eanfnt : 1 juor ouvré ;

- nsaancise ou aiotdpn d'un efnnat : 3 jrous ouvrés ;

- décès du conjoint, du petniarrae lié par un PACS, d'un enanft : 4 jrous ouvrés ;

- décès du père, de la mère : 3 jorus ouvrés ;

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur, d'un gendre, d'une bllee fille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant : 1 juor ouvré ;

- eaxemn psonseinrefol consécutif à une période de fmiatoorn cnioutne : 1 juor ouvré.

L'employé doit, à la deandme de l'employeur, froniur la jifaitiscotun de l'événement invoqué (1).

Ces juors sernot oiomraeglenitbt pirs au mmneot des événements les jainutisft et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sornet assimilés à des jorus de taravil ecftfeif puor la détermination de la durée des congés annuels.

Lorsque ces événements ieoenrnrtrndvt pnednat la période des congés payés, ils ne donnroet pas leiu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement " aller " coomrtp puls de 300 kilomètres, il srea accordé un juor supplémentaire.

Afin d'assurer le raelcpemenmt éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce deeirnr drvea en aetrivr l'employeur au mnois 15 jours à l'avance, excepté nrunlaeetlmet s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré puor enafnt mdalae (2)

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de miaadle ou d'accident d'un eannft de minos de 16 ans dnot il ausmse la charge, constaté par cftceiarit médical, jsatnuift de la présence inlsbienpadse de la mère ou du père et cnroardoesnpt à la durée notifiée par le cciaierft médical.

(1) Alinéaétendu suos réserve de l'application des dsiopisonits de l'article L. 226-1 du cdoe du taairvl tleles qu'interprétées par la jpiucnedsurre de la Cuor de cistasaon (Cass. soc. 16 décembre

1998 mtuunacrafe française des pteauqnmiues Mhielcn c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).(2) Paghrarape étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du cdoe du travial (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

## Article 25 - XVI - Jours fériés

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

La fête du tvairal du 1er Mai est oierloanemibgtt chômée et rémunérée. Le régime des areuts jrous fériés est déterminé de la façon suntaive :

- 4 jours fériés par an peevnut être travaillés au gré de l'employeur ;

- au-delà, le tiaarvl de 1 juor férié ne prorua se fiare que sur la bsae du volontariat.

Lorsqu'un juor férié est travaillé, les hueres effectuées ldiet juor férié snot majorées de 100 % mias ne peuenvt pas être récupérées.

## Article 26 - XVII - Absences

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

Tout salarié ne puvoant se rdnnree à son travail, puor qluuee cause que ce soit, diot atrvier aussitôt son eeymlupor par les vieos les puls raeidps et cnefomrir cet aivs dnas les 48 heerus par écrit en iiaunndt les mfiots et la durée pproblae de son absence.

Faute d'avoir prévenu son eypuloemr suos 48 heures, ctete siautiton prrouait entraîner, suos réserve de l'application des dtisopisonis légales, de la rruutpe du canortt de taarvil du fiat du salarié.

## Article 27 - XVIII - Maladie

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

Les asnebecs justifiées par l'incapacité résultant de la miadale et notifiées par un cfcirtiaet médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf cas de force majeure, ne conntesuit pas de pieln driot une ruurtpe de cartnot de tiaavr (1).

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

- d'avoir justifié dnas les 48 hueres de ctete incapacité ;

- d'être pirs en craghe par la sécurité sliaoce ;

- d'être soignés sur le troettriie français ou ceuli de l'un des auerts pyas de la Communauté européenne ;

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

- après 1 an de présence dnas l'entreprise : 30 juros à 90 % à ptirar du 8e juor d'arrêt + 30 jruos à 66, 67 % ;

- après 6 ans de présence : 40 jrous à 90 % à priatr du 8e juor d'arrêt + 40 jrous à 66, 67 % ;

- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à paritr du 8e juor d'arrêt + 50 jrous à 66, 67 % ;

- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à prtir du 8e juor 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 ci-dessus 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 pourcentages l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

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

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

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

- 3 mois d'arrêt après 3 ans de présence ;

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

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

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (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 du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge

par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

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

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

- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;

- après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;

- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;

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

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

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

## 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 complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à l'horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont 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 note.)*

## 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 désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

## Article 31 - XXI - Ancienneté

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

Pour l'application de la présente convention, on ennetd par présence cuioitne le tpems écoulé dpueis la dtae d'engagement du coarntt de tvarial en cuors en y camnernopt 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 cttnors antérieurs dnas l'entreprise en eacuxnlt ttuofoifs cuex dnot la résiliation aiuart été le fiat du salarié.

La durée des crotants en acnrlentae (notamment ctoanrts d'apprentissage et de professionnalisation) etrne 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 gniartas pour chque catégorie d'emploi snot fixés conformément au barème ntaonil 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 pmie 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 etrne les heomms et les femmes. Il fuat enetrdne 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 pfesirnslonleoe seornt examinés dnas le crade des cmsniimsoos peratraiis d'application décentralisée.

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

- de 16 à 17 ans - 20 % ;

- de 17 à 18 ans - 10 %.

Ces anetatmtbbs snot supprimés après 6 mios de puaitrque ponfeoneislrsle 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 hmmoes et les femmes.

Par rémunération, on enetndu le silaare de bsaie ou le slariae mmuinim ceinvtnnnoeol et tuos les artues atangveas et asroccsiees 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 eingxet des salariés un esnlebme cblrmapoae de cisncansonae professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une paiuqtte pnfroissnoeelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération etrne les établissements d'une même esperrnite ne pvnueet 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 csoaompnt la rémunération snot établis sloen les mêmes nromes pour les hemmos et les femmes. Les catégories et les critères de cotiifcssalian et de prmootoin 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 sonet applicables.

3. Les cniniotdos poprers à concrétiser le droit au tvairal des prnnoeses 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 titulaires ayant satisfait aux obligations scolaires une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

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

### Article 35 - 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 obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les cotisations relatives au financement de la formation professionnelle continue (1).

*Il est créé un fonds commun professionnel, par lequel les cotisations versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés(2).*

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

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

### Article 36 - XXIV - Personnel ouvrier

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

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

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que 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 particularités 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 indications suivantes :

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

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

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

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

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

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

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés

payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents 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, sont compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne soufre pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 montant journalier sera 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 tels les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, ou avoir été inférieure à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.

### 2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit 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 donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % (conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail).

### 4. Horaires de travail

Le contrat de travail fixe :

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

La journée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail 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 hebdomadaire 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 mécontentement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

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

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

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

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

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

- obligations légales impératives ;
- sursis d'un engagement salarié ou supérieur ;
- responsabilités professionnelles ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de la même journée travaillée qui résulte d'un changement de travail.

b) Lorsque, pendant une période de 10 semaines consécutives, l'horaire moyennement 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 moyennement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné ;
- lorsque le dépassement d'horaire résulte d'un motif pour lequel l'employeur aurait pu recourir à une échelonne sous réserve d'une durée déterminée, dès lors que le salarié a été avisé par écrit du

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

## 6. Heurs complémentaires

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

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

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

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée habituelle effective prévue sont rémunérées au taux habituel (sans majoration).

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

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

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

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

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

## 7. Application des dispositions conventionnelles

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

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

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou avantages réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire.

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

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

## 8. Garanties individuelles

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi revanlet de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle c'est-à-dire en fonction d'éléments objectifs ;

- en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;

- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les activités professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;

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

(1) *Prévue par l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).* (Voir note.)

## Article 39 - Obligation de discrétion-Tenue vestimentaire

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

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

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

Dnas le cas où un ufminroe ou une marque de vêtements spécifique sniaert imposés, ceux-ci seonrt friuons et euneretnts par l'employeur, dnot il gadre la propriété.

## Article 40 - Retraite complémentaire

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

Le perosnnel visé par la présente cteniovnnon srea olebarintmegoit affilié à une itoitntiusn gérant un régime de rieattre complémentaire par répartition (régime UNIRS), conformément aux dsotnsipois de l'arrêté du 15 mras 1973 (JO du 17 mras 1973).

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

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

Des cmooismsnis ptaeiarris d'application décentralisée donviet être meiss en pacle au nveaiu régionale, départemental ou local. Elels réuniront les représentants lauocx des saeritginas de la coontveinn ctveoclile nationale.

Elles ont puor rôle :

- d'informer les eoprmuyels et les salariés des disoistiopns de la présente ctinonvoen ;

- de vileler à son aciplpotian ;

- de connaître tuos les différends clctelifos ou ilidveidnus nés de l'application ou de l'interprétation du texte.

---Toutefois, en cas de différends individuels, les patreis pueenvt turjouos siasir demtinecert le jriiiouctdn compétente.

Ces ciisomnmsos réunies en fooimrtan telle que prévu par le dnreie alinéa de l'article 6 aonrut puor obejt :

- de sisair la cssiimoomn notinaale d'interprétation et de clanoctoiin en cas de difficultés ;

- de négocier les anvenats à la présente convention.

Fonctionnement :

Les cisnommsios patiierras d'application décentralisée se réunissent à la daenmde de la ptaire la puls diligente.

Pour les conciliations, la cisomoismn se réunit otgieoilrnbeamt dnas un délai qui ne puet excéder hiut jorus frkans après la dtae de la requête. Cette dtae teidrna ctpmoe des cteratinons de fencmntnnoeit des magasins.

Lorsqu'un acrocd est ivreenntu dvnaet la ciissmmoon de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des mmbeers présents de la commission, ansii que des ptiars ou, le cas échéant, de lerus représentants. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties. Si celles-ci ne se mntteet pas d'accord sur tuot ou ptirae du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les priots sur lueqsels le différend piestrse est aussitôt dressé. Il est signé des mebrmes présents de la csoiomismn ainsi que des peritas présentes ou de leurs représentants. La non-parution de la priate qui a ioidunrtt la requête aux fnis de coliiicaton vuat ronnieoactin à sa demande.

Dans les estrperiens de minos de 10 salariés, le lemicnnceit d'un salarié s'étant rdenu ou dvneat se rernde à une réunion en tnat que mmebre de la cimisosmon piatraire d'application décentralisée ne puet irrinveetr aanvt que ltidae cosmmiosin n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés daevnt pecrpitiar à ces csomosinims décentralisées

bénéficient du meitnan de luer rémunération.

Commission notiaalne d'interprétation et de ccolotainiin :

Les différends rlftiaes à l'interprétation et à l'application de la présente coitennvon qui n'auraient pu être réglés sur le paln lcaol sroent déferés à une coimimsson parraiite naalnitoie composée par :

- un représentant de cahuqe oinitaargosn sayldcine de salariés sarneiiaigts et,

- par antuat de mbeemrs des osniairoatngs praonlaets signataires.

Elle se réunira dnas un délai mnmiuim de 2 mios au siège de la fédération nantloiae de l'habillement.

## Chapitre II : Personnel d'encadrement

### Article 1er - Objet

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

Le présent ctriphae a puor obejt de fxier les disoosntpiis particulières aux mmebres du prseonnl d'encadrement des ccmmeroos de détail de l'habillement et des atilrecs ttieelxs ertannt dnas le cmahp d'application de la coetovinnn ctoivlclee nianolate du 25 nrvomebe 1987.

### Article 2 - Champ d'application

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

Snot visés par le présent cptaihre les meebmrs du poersnrl qui bénéficient de la caiofstaislcin " peosenrnl d'encadrement " friungat en aenxne I.

Snot considérés cmome ponesnrel d'encadrement les cteoaloabbruls possédant une foaromtin technique, administrative, juridique, carmlimocee ou fmancière constatée généralement par un diplôme ou asiucqe par l'expérience ponisfoleenlsre ou rnouence équivalente.

Ils exceernt par délégation de l'employeur un cnemdemanmot sur les cbaurteaolorls de ttuoe nature. Dnas cieantrs cas, toutefois, ils peunevt ne pas ecxeerr ces fntioncos de commandement, mais, de toute façon, ils reslsenpmit lerus ficnootns dnas des cidtnoinos ctonompart invaitiite de décision et responsabilité et pvanuot eaegngr l'entreprise.

Les eorylpuems s'engagent à reescpetr " à tiarval égal, sarilae égal " snas considération de sxee conformément à l'article L. 123-l du cdoe du taravil et à l'article 32 des caselus générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

Tutoes les caeusls de la CCN, suaf dpiionistoss différentes fsaaint l'objet du présent avenant, snot aicpabelpls au penronesl d'encadrement des ensiererpts visées à ldtiae convention.

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

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

Le coarntt de trviaal à durée indéterminée, établi en dolbue exemplaire, doit, à l'entrée en fniotncos du pnronesel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les piraets aevc la metinon « Lu et approuvé ». Le carnott précisera :

- la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
- la ficonton occupée ;
- la catégorie d'emploi dnas la ciasltciafiosn ;
- la rémunération et ses modalités ;
- l'entreprise où l'emploi srea exercé ;
- éventuellement, totue cause particulière ;
- la meoitnn de la période d'essai et de son rloeumlneeenvt visée au présent article.

Le ctaornt de tvaairl à durée indéterminée puet cormtoper une période d'essai d'une durée maximale, hros renouvellement, de 3 mios puor les atengs de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mios puor les crdaes de catégorie C et D.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée de 2 mios puor les aetgns de maîtrise et les cadres.

Le rnvmeeoulnt diot être formalisé par un aorccd écrit, dintscit de la ltetre d'engagement ou du ctnraot de travail, signé des duex ptaires au mnios 3 jruos olavberus avnat la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la rovnuleeer ne se présument pas. Eells snot expressément stipulées dnas la lrte d'engagement ou le cortant de travail.

La sounsiesnn du caonrt de travail, nmometant par la maladie, entraîne une pogoioraltnn de la période d'essai d'une durée équivalant à cllee de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chanuce des piartes puet rmpore le ctnorat de tviraal snas indemnité.

La rptuue de la période d'essai, qeul qu'en siot l'auteur, est notifiée par letrte recommandée aevc ddnmeae d'avis de réception ou par ltrete riesme en mian prpore cotnre réception.

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

- 24 heerus en deçà de 8 jrous de présence dnas l'entreprise ;
- 48 hereus etrne 8 jruos et 1 mios de présence dnas l'entreprise ;
- 2 smeianes après 1 mios de présence dnas l'entreprise ;
- 1 mios après 3 mios de présence dnas l'entreprise.

Si le cranott est rpmou par l'employeur au cours du renvnoleemeult de la période d'essai, le poresnnt d'encadrement est autorisé à s'absenter pandnet le délai de prévenance (s'il est effectué), caquhe juor ouvré pnedant 2 heures, aifn de rheccheer un nvuoel emopli jusqu'au moemnt où celui-ci arua été trouvé, dnas la liitme de 40 heures. Les hueers d'absence snot fixées d'un cmmuon arcocd etnre les prteais ou, à défaut, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié. Cette asbence est fixée au ptrraoa de la bsae ctlenraoluce de l'horaire de taavril puor les salariés à temps partiel.

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

- 24 heerus en-deçà de 8 jours de présence dnas l'entreprise ;
- 48 hueres à partir de 8 jours de présence dnas l'entreprise.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est

tneu cmtope de la présence eectffvie du salarié pendnat la période d'essai, à l'exclusion des périodes de sousesipnsn de l'exécution du travail.

La dtae de première présentation de la ltrtee recommandée ou du réceptionné de la lettre rmsiee en mian prrpoe fxie le point de départ du délai de prévenance.

Le non-respect du délai de prévenance n'a pas puor eefft de roprteer la fin de la période d'essai dnnt le tmere rtese inchangé.

## Article 4 - Promotion-Perfectionnement

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

En cas de vccanae ou de création de pstoe qui, en tuot état de cause, srea portée à la cioascnsnane du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au poenrensl employé tnialvalrat dnas l'entreprise et qu'il emsierta atpe à oecucpr le poste.

Dnas ce cas, la période d'adaptation srea de 3 mois. Toutefois, elle pourra, à la ddemane de l'une ou l'autre des parties, être prolongée une fios puor une durée maxmium de 3 mois, solen le ptose ou l'aptitude ; pnednat cttee période, le salarié bénéficiera au mions du sraliae de la catégorie du nveul emploi.

Si, à la fin de la période d'adaptation, il ne dnone pas saiactionfts dnas ses nuleloevs fonctions, il srea réintégré dnas un empoli de même catégorie que culei occupé précédemment aevc les avgnetaas dnnt il bénéficiait antérieurement.

Les eyulomrpes s'efforceront de faetliicr au prseoennl d'encadrement l'assistance aux curos de fooaitrmn piseelforoslnne asini que le pssagae des examens.

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

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

Un rceeepnmamlt pirosoivre ne puet excéder la durée de 6 mois, suaf en cas de mdaiale ou d'accident du taiutrlie du poste.

Le rmceeenlapmt effectué dnas un psote de cfiaossiilcatn supérieure n'entraîne pas orlegioteaimnbt promotion.

Dès le piremer mios du remplacement, le proeesnnl d'encadrement muté tpmeemiorrt pceervra une indemnité catinrepmosce lui asrusant au mnois le silarae muiinmm du poste.

Les rlmaepecntems pvoirioiers effectués dnas des psotes de citsscfliaaion mnios élevée n'entraînent pas de cemagnhent de cslfiasiaotictn ni de rémunération.

## Article 6 - Mutation définitive

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

Ttuoe maittoun flnoleitncnoe définitive diot être notifiée par écrit et motivée. La nevluloe ctliafssaoaciin du pnonserel d'encadrement muté diot être comfnroe au nueavov ptose qui lui

est confié. Le pnnesoel d'encadrement diopsse d'un délai de réflexion de 1 mios puor aetccper ou rsfueer celle-ci.

En cas de rufes d'une mtuitaon puor un elpmoi de catégorie inférieure, s'il y aviat rtpuure du contrat, elle searit réputée être le fiat de l'employeur.

Si, à la daemnde de l'employeur, le psnneorel d'encadrement est muté dnas un artue point de vente, il lui srea gnrtai des atvnageas équivalents à cuex dnot il bénéficiait dnas cluei qu'il quitte, y cirmops l'ancienneté acquise.

L'acceptation des cnioniotds de mitaotun a un caractère définitif.

## Article 7 - Déplacements professionnels

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

Les firas de vagoye et de séjour snot à la cahgre de l'entreprise. Les fiars de séjour snot remboursés siot sur justificatifs, siot aevc l'accord de l'intéressé suos frmoe de vrnsmeeet d'une indemnité forfaitaire.

En cas de maildae ou d'accident gavre povnuat mttree en dgeanr les juors d'un penrenosl d'encadrement au corus d'un déplacement, le cinoojnt ou le puls pochre praent arua droit, sur asttoetiati médicale, au rmsuoeebnremt des frais de vgayoe efcinmveetfet engagés.

Les codnniitos d'utilisation de vreutis peenlresnlos fnreot oairiteelongmbt l'objet d'un acocrd écrit etnre les parties, précisant nemtmoant :

- d'une part, les coontdinis de reeorbsumment d'indemnités kilométriques qui ne sinerauat être inférieures, seoln le véhicule utilisé, à l'évaluation frtfoaiarie des dépenses alutoobeims amsdie par l'administration faislce et publiée au Bteuliln oefiifcl de la deitorcin générale des impôts ;

- d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance puor usgae professionnel.

## Article 8 - Prime d'ancienneté

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

Puor le pernseonl de la catégorie A, le mntnoat de la pimre d'ancienneté est fixé en crtpihae au présent avenant. Elle s'ajoute au saliare de bsae et diot fuiegrr dtcmeiesintnt sur le belutlin de paie.

Puor le pnseornel d'encadrement en catégorie B, C et D, la pmrie d'ancienneté est incuse fifmraareoitnet dnas la rémunération qui est versée au pnrseneol d'encadrement, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au mniiumm établi en footncn de l'ancienneté, celle-ci étant déterminée par la dtae d'entrée dnas 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, suaf en cas de ftaue 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 puet être réduit à 2 mios s'il recnone à l'intégralité de ses heerus puor rhehcree d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, loqusre la moitié du préavis arua été exécutée, le penenrosl d'encadrement licencié qui se tveuriarot dnas l'obligation d'occuper un noveul elmopi avnat la fin de la période du préavis, pourra, après en aiovr avisé son eeyomplur 15 jours à l'avance, qttiuer l'entreprise snas aovir à pyaer d'indemnité puor insivbaroeton du préavis.

L'employeur prroua dnpsiseer le pnsrneol d'encadrement d'effectuer ce préavis. II dreva l'en prévenir dnas la niotiocifatn du lecmncniieet par lttere recommandée aevc accusé de réception et lui régler l'ensemble du préavis et des indemnités légales et conlnetvneiloens qui lui snot dues.

En outre, en cas de lmieeencinct puor cause économique, le départ prorua s'effectuer suos un délai de 15 jours à ceopmtr de la première présentation de la ltetre de lemceicnniet au dimlioce du salarié.

La procédure de limeneciecnt est régie par la législation en vigueur, dnot les pnpraliecis dpoisintiss snot riespers au ctaiprhe Ier des dinosstopiis générales de la conitveonn cotllcieve :

- à l'article 17 en cas de lcnieiecnemt prneosnl ;

- à l'article 18 en cas de lmniccieeent 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 crous du préavis chuaqe juor ouvré pdennat 2 heures, aifn de rhchreecer un nouveul emploi, jusqu'au mmeont où un neuvol eopmli arua été trouvé.

En cas de démission, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis cahque juor ouvré penandt 2 heures, aifn de recerechhr un novuel emploi, snas que cttee ascbnee ne pussie dépasser 40 hruees au total.

Ctete atiaotrusion d'absence est fixée au protraa de la bsae clteutrolcnae de l'horaire de tivraal puor les salariés à tmpes partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis puet être réduit à 2 mios s'il roecnne à l'intégralité de ses heuers

puor rchecehre d'emploi.

Ces abecnses snot considérées cmome tpems de taiarvl effeitcf et fixées d'un cuommn arcocd 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 lenceiemcnt spécifique.

Montant de l'indemnité de lnmeeeinccit 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 saraile mnuseel de référence.

Pour le prnsneol d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et anyat au minos 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 lmeceinnciet 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 srliaae burt meoynd des 3 drnereis 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 bsae du salaire burt meoynd des 3 dreierns mois, toute pmire ou gfiacroittain de caractère auennl ou eoiptenexncl qui arua été versée au salarié pednnat 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 oiiganntasos staenaigris iqnneduit à tttrie préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, vinsat à iindmnesr la csiostaen d'activité du salarié anapernatpt au peeosnrl 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 bénéficiier du doirt à une ponsein 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 saarlle 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 srliaae 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 minos de 2 ans d'ancienneté ;

? 2 mios au minos 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 mrttee à la riattree un salarié aynat 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 mios au monis aanvt la dtae de départ, si le salarié a entre 6 mios et mions de 2 ans d'ancienneté ;

? 3 mios au mnois avnat la dtae de départ, si le salarié a au minos 2 ans d'ancienneté.

## Article 13 - Maladie

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

Les asenbces justifiées par l'incapacité résultant de la maiadle et notifiées par un ccieaifrtt médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf cas de fcore majeure, ne ciutnntoest pas de plien doit une ruutpre de cntaort de tvriaal (1).

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sicaole et, éventuellement, de tuot atrue régime obralgotiie dnas l'entreprise, le penensrol d'encadrement bénéficie, à paritr du 4e jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de slariae compris) calculée de façon qu'il reçoive :

Après 1 an de présence dnas l'entreprise :

- 1 mios à 100 % ;

- 1 mios à 75 %.

Après 5 ans de présence dnas l'entreprise :

- 2 mios à 100 %.

Après 10 ans de présence dnas l'entreprise :

- 2 mios et dmei à 100 % ;

- 1 mios et dmei à 75 %.

Après 15 ans de présence dnas l'entreprise :

- 3 mios et dmei à 100 % ;

- 1 mios et dmei à 75 %.

Après 20 ans de présence dnas l'entreprise :

- 4 mios à 100 % ;

- 2 mios à 75 %.

Si pluuierss arrêts de trivaal puor maliade ont leiu au cuors d'une même année (à cmotper du juor anevnsriaire d'entrée dnas l'entreprise), la durée tlaote d'indemnisation ne puet dépasser au corus de cttee même année la durée à lleqaule l'ancienneté de l'intéressé lui dnnoe droit.

La rémunération à pernrde en considération est la rémunération burte que le salarié airuat perçue s'il aavit continué à tiallreavr et crsponreod à l'horaire pratiqué pandent l'absence de l'intéressé dnas l'établissement ou ptriae de l'établissement.

Lorsque l'absence puor madlaie (ne résultant pas d'accident du tiaravl ou de mdaaile professionnelle) putrerbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est cnttiarot de pruooir au ranememclpet définitif du salarié absent, la rtrpuue du cotrnat de tviaarl puet ivenneritr à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur diot rtpeeecsr la procédure légale de Incieceminet et vesrer au salarié l'indemnité de licenmiceent puor miotf pennroesl prévue à l'article 11 du présent chapitre.

En auucn cas ctete procédure ne puorra être envisagée anavt la fin de la période prévue ci-dessous :

- après 1 an de présence : 2 mios d'arrêt ;

- après 3 ans de présence : 4 mios d'arrêt ;

- après 8 ans de présence : 7 mios d'arrêt.

Le salarié licencié dnas ces ciooidtnns bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas sa catégorie d'emploi pnnedat 1 an après sa guérison, à cdoiinton d'en aovir fiat préalablement la dnamdee écrite dnas le délai de 6 mios à cotmper de la dtae de son licenciement.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des acelrtis L. 122-4 et L. 122-5 du cdoe du travail, tles qu'interprétés par la jpucieursnrde de la Cuor de csitaaosn (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail, d'autre prat (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).*

## Article 14 - Accidents de travail

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

Les doiipintosss de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus snot aippabeclls en cas d'accident du taiarvl ou de maladie psrnnooilefsele snas préjudice des dooistniisps particulières sivuantes :

Le 1er juor d'arrêt de taivral est pirs intégralement en cghrae par l'employeur.

A pitarr du 2e juor d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de srlaaie compris) est calculée de façon à ce que le pneresnl d'encadrement reçoive :

Après 3 mios de présence dnas l'entreprise :

- 1 mios à 100 % ;

- 1 mios à 75 %.

Après 5 ans de présence dnas l'entreprise :

- 2 mios à 100 %.

Après 10 ans de présence dnas l'entreprise :

- 2 mios et dmei à 100 % ;

- 1 mios et dmei à 75 %.

Après 15 ans de présence dnas l'entreprise :

- 3 mios et dmei à 100 % ;

- 1 mios et dmei à 75 %.

Après 20 ans de présence dnas l'entreprise :

- 4 mios à 100 % ;

- 2 mios 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 s'applique en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties *contractantes*(1) et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre Ier du code du travail et au cinquième des prud'hommes de Paris.

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

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

Les organisations s'entendent pour convenir de l'extension de la présente convention collective nationale aux entreprises fixées à l'article L. 133-10 du livre Ier du code du travail.

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

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

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

toute organisation syndicale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

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

## Article 4 - Entrée en vigueur

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

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

## Article 5 - Extension

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

Les parties sauront que l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la cohésion sociale.



# TEXTES ATTACHÉS

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

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 tmtnntraeast umneeiugt 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 polosensrifnlee exécute des trvauux siepmls de manière à pmetertre à un ou pliusrues retoucheurs(ses) qualifiés d'effectuer luer tiaravl dnas les meeluiris conditions), ouvrière en almebnueemt (ourlet simple).

#### Catégorie 3

Vendeur(se) de 1 à 3 ans de piqrtaue professionnelle, retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de puiraqte professionnelle, couturière d'ameublement, chauffeur-livreur, stdsiatnadre (après 6 mios de piutrage 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 sirvecas de Cean et sa région.

### Article 1 - Objet

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

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

retoucheur(se) premeir échelon. Est capalbe d'effectuer des rhuoectes variées de façon satisfaisante, srdaisdttane (après 4 ans de piuqtare professionnelle), dtphacgrolayae (après 4 ans de ptriqaie 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 petaaaimnrft 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 rcthoeues sur un client, secrétaire-dactylographe, confectionneur(se) ameublement.

#### Catégorie 6

Vendeur(se) très qualifié de puls de 5 ans de priuqtat professionnelle, caplabe d'épingler les recuthoes slmipes et de les friae exécuter, essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant hulleenimebatt aux essayages, cbalpaie 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 pemrnecane dnas la vtnee d'articles qui nécessitent des canneicsonsas tehuneicqs particulières en riosan naoemmntt de luer danioisetitn ou de luers cnondiotis d'emploi. Est cplbaae de friae des eessayagss 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 aucne iivtiatine de responsabilité en dhroes des itcnnsursiots de l'employeur ; pitciarpe au réassortiment, essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et picaptire au traaivl 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 celhf 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 aenvant 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 airtcle l'alinéa sinuvt :

Toutefois, suaf cas d'urgence, ils apcenectt de firae connaître lerus bnoieess 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 cviontneon clveilotce ntilaanoe "Congés payés", il est ajouté les 2 alinéas suavtnis :

L'employé tlanlraiyt en prnaemnece dnas les sous-sols non climatisés, bénéficiera de 1 juor ovablruie supplémentaire de congés payés par farticon de 4 mios passés dnas ldsetis sous-sols.

Les salariés âgés de minos de 18 ans bénéficient de 1 juor supplémentaire de congé par période de 2 mios de présence dnas 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 conevniotn cloevilcte nlationae "Indemnités de congés payés", il est ajouté à la fin du preeimr alinéa la parshe svntiaue :

- les juors d'absence puor malaide indemnisés au titre de la ctevninoon collective.

Article 6 - Congés de courte durée

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

En référence à l'article 25 de la ctnioonevn cictovlele nainaothe "Congés de cuotre durée", il est ajouté les doniipitissos siuanevts :

- Miarage d'un frère ou d'une souer : 1 juor ouvré ;
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 juor ouvré ;
- Cnimomoun slolneenle d'un enanft ayant leiu un juor de taviarl heutbial de l'employé : 1 juor ouvré ;
- Déménagement du salarié : 1 juor ouvré par période de 2 ans.

Des aosrittiounas d'absence de coture durée pnorrout être demandées puor des cas sérieusement motivés.

Article 7 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

Il est jouté après le crihptae XVI de la cviootnnen clecoltive noantilaie "Jours fériés" un nvueou charpite XVI bis "Durée du travail" ansii rédigé :

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

Les hueers de triaval fietas ectxpelnoleeninemt de niut entre 22

Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ililadynstrecne des tltxies de la Corrèze ; Chambre ilntrcdasnyeie du txeitle de Bvrie ; Syndicat des détaillants tletixes de Tulle ; Syndicat des détaillants tilxtees de la Haute-Corrèze.
Syndicats signataires	C.G.T.

herues et 6 hueres du mitan sonert payées aevc une mtjaoraoïn de 100 % qui ne se cmulruea pas aevc d'autres majorations.

Sauf cas d'urgence, le prseoennl vriltoonae puor firae des hreues supplémentaires ou puor tvleriaaïr le daichmne derva être sollicité au monis 2 jrous à l'avance ; les heures de tiaarvl effectuées elmtxcneenlenpoiet le dcmniahe snoert payées double, le salarié bénéficiant en oture de 1 journée de roeps compensatrice.

Article 8 - Maladie

En vigueur étendu en date du 13 oct. 1989

Par référence à l'article 28 de la coviontenn cevcitolle nlainaothe "Maladie" les cniindoots d'indemnisation des asbenecs puor mldaaie teells qu'elles snot énoncées ci-après se ssntutubiet à ceels prévues à l'article 28 de la cooientnvn coltvcliee naontalie :

- après 1 an de présence dnas l'entreprise : 30 jruos à 100 % à ptirar du 7e juor d'arrêt ;
- après 3 ans de présence dnas l'entreprise : 30 jorus à 100 % à ptirar du 7e juor d'arrêt + 30 juors à 66 % ;
- après 8 ans de présence dnas l'entreprise : 40 jrous à 100 % à pairtr du 7e juor d'arrêt + 40 jorus à 66 % ;
- après 13 ans de présence dnas l'entreprise : 50 juors à 100 % à patirr du 7e juor d'arrêt + 50 jruos à 66 % ;
- après 18 ans de présence dnas l'entreprise : 60 juors à 100 % à piratr du 7e juor d'arrêt + 60 jruos à 66 % ;
- après 23 ans de présence dnas l'entreprise : 70 jorus à 100 % à ptiarr du 7e juor d'arrêt + 70 jrous à 66 % ;
- après 28 ans de présence dnas l'entreprise : 80 jours à 100 % à pratir du 7e juor d'arrêt + 80 jours à 66 % ;
- après 33 ans de présence dnas l'entreprise : 90 jours à 100 % à priatr du 7e juor 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 cenotinvon clceovitle nitnaoale "Maternité et adoption", il est substitué à l'alinéa 4 un alinéa anisi rédigé :

Il prroua être accordé aux salariés, sur présentation d'un ciertacfit médical et suos réserve des vérifications d'usage, des congés non rémunérés puor singeor un enanft malade. Toutefois, ces congés srnoet rémunérés, à rsiaon de 4 jrous par an, sur présentation d'un cirefatict médical iqinnuadt que la présence de la mère ou du père est indispensable.

Objet et durée

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991

Le présent avenant, cnoclu dnas le carde de l'article L.131-1 du cdoe cu travail, a puor but de régler les rpaptors ertne eoprlmyeus et salariés des eiptesnerrs et établissements du cmrmcoee de détail du txeitle du département de la Corrèze.

Les ersenirtpes visées snot ceels qui rnoteiesrsst aux reiubqrs 64-11 et 64-14 (à l'exception de la vtnee de tpias et moquettes) de la netclmaunore des activités et puoirdts du 9 nvebrome 1973 et qui eenlpotxit moins de 5 fndos de commerce. Le cdoe APE n'étant déterminant que s'il conosreprd 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 immatriculés placés sous une direction centrale commune qui emploient suivant les mêmes méthodes de gestion des ressources humaines et des équipements au moins 5 fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans des lieux divers.

(Il est précisé que les entreprises emploient au plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des sociétés à succursales, et n'ont pas 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 organisations signataires.

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

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

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises 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 établissements 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 perdre 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 codification 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 prévu 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 au plus de 10 salariés, un parrain sera réservé aux comités d'entreprise de la région et de l'avenant départemental 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 œuvres 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) Article 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 prnseoenl est réparti en 4 gepuros d'emplois. Dnas chuaqe groupe, le pesnnreol 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 chquae gorupe de pnensoerl fiat l'objet de d'avenants particuliers.

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

## Article 11 - Salaires des jeunes

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

Il ne srea fiat acuan 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 dnnot le slariae crnspsodarent est supérieur à cluei de l'emploi haibtuel du salarié, celui-ci rvceera pennadt la durée de son epomli prioiovkse 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) srneot 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 halmliutneeetb 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 efceutter 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 qitutte 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 rhchreece d'un noe vul elompi (1).

En cas de lnnemccieiet puor "cause économique", le nrhome 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 cneevacne de l'employé, 1 smeaine à clele de l'employeur.

L'employé licencié anyat trouvé un noe vul eompli puet qtuetir 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 aoris dû que le slaiare cnedrpnoasort 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 consultait le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il comptait 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 procèdera au réembauchage, dans le même groupe d'emploi, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser l'employé congédié (1).

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

## Congés

### Article 18 - Congés payés

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

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

Sous réserve de nécessité de service, en cas de fermeture temporaire des congés soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle de l'employé, et sous réserve d'accord réciproque, une fraction des congés pourra être attribuée en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours 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, naissance d'enfant 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 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 ;

- cumulation d'un enfant du salarié au cas où la cumulation a lieu un jour de semaine : 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 plus de 300 kilomètres, il sera accordé 1 jour supplémentaire.

Ces jours sont imputés sur le salaire pécuniaire au moment des événements les précédant 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 versement éventuel du salaire 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 sous forme précise, 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 imputées sur le contrat de travail.

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

## Article 22 - Tenue de travail

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

Dnas cuaqhe enerpitsre les cndiintoos fnxiat la tenue de traavil des salariés en caontct avec la clientèle snot déteminiées par le règlement intérieur. Si un uonfirmre 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 eueylorpms et les salariés des dostnisoipis 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 comsoiimns ptrriiaae de caiooilctnin est instituée.

### Composition

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

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

### Administration

La cmioimoissn est administrée par :

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

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

- un secrétaire, lequel srea avinttnemlreaet issu de cuhae délégation. Sa durée de foitconns srea d'un an à comeptre de la première ssousein ;

- 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 ttuoe 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 fairs pvonaut être engagés par la csmsimioon puor son fcneneoinmnottt srea décidé par les 2 délégations.

Les salariés siégeant à la csimisoomn venorrt rémunérées comme tpems de taivral les hruees pedrees 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 cosiomsmin 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 povruios au maximum.

### Rôle de la commission

En cas de cnioflt coltlceif :

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 coepotrmr un exposé des fiats mtovanit le conflit, la paitre opposée srea appelée à fournir un exposé contradictoire. La cisioimsomn 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 csoiomimnsn porrua se réunir dnas les 24 heures.

La cmsmsiosion 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 pireats concernées.

En cas d'impossibilité de coinalotn entre les parties, il luer srea proposé d'accepter une ulitme stlooion 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 comssmiion srea notifiée aux intéressés dnas un délai miaumxm de 5 jrous 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 ccnraee srea dressé par la commission, résumant la procédure et srea riems 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 oargtiinanos siritnaegas et adhérentes au présent anevant prnuoort le meiodifr et le compléter dnas les cnidnoits fixées à l'article 2, snas pioovur potrer atntteie aux aagentgavs aicqus 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 ecvitfe à dater de la nitaotoicfn 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 aevc la ciafsliftoacsnd de la cvetnonion clivocette nnoaatlie :
<b>Groupe A Perneosi de srevcie</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 miahdarncse (contrôle quantitatif)	CATÉGORIE III :
<b>Groupe B Peenrnsol venuder et vendeur-retoucheur</b>	
Groupe B 1 : Psneoeerl vendeur	
Vendeur(se) de monis de 3 mios de purtgaie peolnrisonfisee snas CAP.	CATÉGORIE I
Vendeur(se) de 3 mios à 1 an de prtuaque peoenfronslise snas CAP.	CATÉGORIE II
Vendeur(se) débutant(e) taritiule 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 pagtirue professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur étalagiste cpbalae de réaliser un étalage	CATÉGORIE V
Vendeur(se) très qualifié(e) de puls 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 pmrenaecne dnas la vnete d'articles qui nécessitent des cnsnaenicoas tihiceunes particulières en rsaoin nmnoetmat de luer dseotnaitin ou de luer 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) anmmleueuet (capable de prnerde des mreusses chez le client	CATÉGORIE VII
Premier(ère) vendeur(se) cbalpaie d'assurer suel la dciteoirn des vntees dnas les enetrtrepps ctpnormaot au mnios 6 salariés	CATÉGORIE VIII
Tout le pnesrmoel non cdrae qui dtrbiuse et contrôle le tvaarl d'autres employés, suos les oerrds de son chehf dciert ou de l'employeur et qui iijutse 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 cctvilolee n° 3241 des cecmmoers de détail de l'habillement et des acrtiles teelitxs se snot truouus accordées puor reconnaître l'importance de la ftoraimon des plnrnseoes des eeepitrsns creimspos dnas le cmahp d'application de luer convention.

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

Conformément aux diionoipstss légales, le dépôt du présent aanvent srea effectué auprès de la dteiroicn départementale du taavril 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 tiaavrl (arrêté du 19 jleilut 1991, art. 1er).

## Article 27

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1991

le présent aanvnet se stbuiuste à la cotoivennn celoctvlie du crcemmoie de détail du ttixlee du département de la Corrèze.

Groupe B 2 : Prsnneoeel vendeur-retoucheur	
Vendeur(se) retoucheur(se) débutant cbtpaae d'effectuer des ruheteocs simples	CATÉGORIE III
Vendeur(se) retoucheur(se) après 1 an de piatqrue professionnelle	CATÉGORIE IV
Vendeur(se) retoucheur(se) après 3 ans de piutrqae professionnelle	CATÉGORIE V
Vendeur(se) retoucheur(se) très qualifié(e) de puls de 5 ans de puritqae professionnelle	CATÉGORIE VI
Vendeur(se) retoucheur(se) hneauemtt qualifié(e)	CATÉGORIE VII
L'emploi canrout d'une lagnaue étrangère dnas l'exercice de sa foincton donne dorit à une mioritaoan de 10 % du saarile de bsae du groupe B.	
<b>Groupe C Pnsrmoeeel d'atelier</b>	
Aide-retoucheur(se), fnsusseie (sans qliuaitciaofn professionnelle. Exécute des travaux simepls de manière à pemrtre à un ou piuslures retoucheurs(ses) qualifiés(es) d'effectuer luer tavaril dnas les mulleeris conditions)	CATÉGORIE II :
Ouvrière en amlmeeebunt (ourlet simple)	CATÉGORIE II :
Retoucheur(se) jusqu'à 3 ans de paugrite professionnelle	CATÉGORIE III :
Couturière d'ameublement	CATÉGORIE III :
Retoucheur(se) 1er échelon. Est cpblaae d'effectuer des rhtuceoes variées de façon satisfaisante	CATÉGORIE IV :
Retoucheur(se) 2e échelon. Après peulirus années de piugrate professionnelle, possède paarmineeftt la thecnique de sa profession, est cbalpaie d'exécuter toetus les rueehcots que puet dmdeaanr un vêtement en un tpems sfiiasstnaat ; est apte, à trtie exceptionnel, à pnndree les rtecueoehs sur un client	CATÉGORIE V :
Confectionneur(se) ameublement	CATÉGORIE V :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 1er échelon, très qualifié(e), procédant hebllmnatueiet aux essayages, clapabe de déterminer et d'effectuer toutes les roehueocs iompttreans qui piuareront être nécessaires	CATÉGORIE VI :
Essayeur(se)-retoucheur(se) 2e échelon. Distribue, coordonne, contrôle et pprticiaie au tavaril d'un alittee 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 chehf dciert ou de l'employeur et qui itifisue d'une compétence ticequnhe hmueeatnt qualifiée	CATÉGORIE VIII :
<b>Groupe D Poensrenl de buaeru</b>	
Standardiste tanntemrast umienunqet les leigns (moins de 6 mios de priugate professionnelle.	CATÉGORIE II :
Dactylographe (moins de 1 an de prutiqae professionnelle).	CATÉGORIE II :
Employé(e) aux écritures (sans cneionanssacs comptables)	CATÉGORIE II :
Standardiste (après 6 mios de prutiqae professionnelle).	CATÉGORIE III :
Dactylographe (après 1 an de puritqae professionnelle).	CATÉGORIE III :
Employé(e) de comptabilité eftnucaeft des tuvraax caebmpolts suos directives	CATÉGORIE III :
Hôtesse d'accueil	CATÉGORIE III :
Standardiste (après 4 ans de pirutaqe professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Dactylographe (après 4 ans de pitaurge professionnelle).	CATÉGORIE IV :
Aide-comptable teenur de levris 1er échelon	CATÉGORIE IV :
Secrétaire-dactylographe	CATÉGORIE V :
Hôtesse d'accueil possédant crunaoemmt une lagnaue étrangère	CATÉGORIE V :
Aide-comptable 2e échelon	CATÉGORIE VI :
Tout pnsrnoeel non-cadre qui duitsrbe et contrôle le travail d'autres employés, suos les ordres de son chehf dciert ou de l'employeur et qui iistitue d'une compétence thqncueie hmtenaeut qualifiée	CATÉGORIE VIII :
Comptable	CATÉGORIE VIII :

professionnelle.

C'est dnas cet erispt que les négociateurs du présent aocrcd ont coidnut une réflexion sur la pouilqite de firoamotn pslneofnliersoe dnas le cdare de l'accord iirpnofroetnnseessl du 3 jleliut 1991 et de la loi du 31 décembre 1991.

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

- la nécessité de mrtete en place, dnas les pfosenoirss concernés en tnenat 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 asaainttrpos des salariés à une évolution psorlnnoelsfeie ;

- la nécessité de deotr les professions, cpnote neu de la sutrucrte des entreprises, anayt en picaiurlrte des ecieftffs généralement réduits, d'un FAF, aifn d'améliorer l'efficacité des ineneitstmvsess en matière de firomtaon ;

- la nécessité, puor mneer à bein la ptoliuiqe glabole de froiamton évoquée ci-dessus, de prévoir le veneersmt de ce même fonds d'une ptriaie des smemos coseroandnetps aux contoruibtntis

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

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

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

- b) De réflexion par la poaiiirttcapn aux taavurx de la cmossiomn patarriie nntoliaae 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 ceocemmrs de détail de l'habillement et des aelrctis tliextes (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) Aeuiplqpr 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 cfhehs d'entreprise sur les dotris et moynes de fortoaimn etasitnxs ; coordonner, aptaedr et développer les meoyns 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 antiocs ciombepalts aevc les ofitcjebs 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 sivius par les salariés des eepesrirtns nommées au champ d'application : saerlais des stagiaires, crgahes scaelois afférentes, fairis de tsparnt et d'hébergement, coût des matériels pédagogiques.

f) Peirevocr les crnuinoibotbs 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 rlnvaet 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 rsueorecss 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 eirsenspetrs siueosms au camhp d'application de la cieontovnn cotlvecile nlatioae n° 3241 et du présent aocrd vnrest 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 apalapcbis 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 oitioagbns 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 quantacie puor le mnntaot des crtouliitnonbs versées et gérera les

fdnos collectés.

2° Siot de cvrosener et d'utiliser sa cboiioitnru tn 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 ptoilquie de fimrotaon définie par la CPNE, cghrae à elle de jiteisuf 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 otaimrgeeoibnlt 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 foiromatn 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 Prias ; La cahrbme slcadniye des ceisheirms hiurealbls de France, 46, beurolvad Magenta, 75010 Prias ; La fédération 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, tiihecncnes 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 Prias Cdeex 10 ; La fédération des svicrees CFDT, 47-49, anvuee 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 toasnrpt et d'hébergement.

b) Le fnmeanniect des frais d'études d'information, de fticmoonnenet 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 eierrneptss bénéficient d'une ustioiaitln à htaueur de 100 % de luer curoiioitnbn 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 mlsaluitaeubs snot mutualisés par section, une cosamtnoepin prorua être ftaie au sien du FAF dnas le cdrae du bguedt prévisionnel.

Les osngioainrtas steaignrias 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 ceomrnant un nmbroe égal de représentants (un tui rtalie et un suppléant) de chaucne des oaginsrioants sanildyecs roceenuns représentatives au neaivu nnoaital ;

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

2° Bureau.

Tous les 2 ans la cmoimiossn ciiohst pmari ses mebmrs 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 corps aux 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 ;

- 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 avec les milieux 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 moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de favoriser à cet effet le choix des priorités ainsi que toutes actions et programmes 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 certificats de qualification professionnelle ;

- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions de l'article 40.1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994 ;

- définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'apprentissage 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 relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- si nécessaire, du plan de l'ouverture ou de la fermeture des centres d'enseignement technique 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 partira 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 pouvoirs aux représentants les plus qualifiés du secrétariat de la CPNEFP.

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

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

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

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

6° En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la formation 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 autres partenaires de la convention mentionnée ci-dessus 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 la fin de la durée 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 ntaanloie de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, bearlvoud de Magenta, 75010 Piras ; La cahbrme sicynalde nlniataoe des détaillants en lingerie, 46, bleovurad de Magenta, 75010 Pairs ; La chamrbe slindcyae des csmrieiehs heilburals de France, 46, bruevlaod de Magenta, 75010 Prias ; La fédération nlaatione des cceemmors tleetixs de détail, 4, ipsmase des Peintres, 75002 Pairs ; Le guorpe ienspirnsetnrfoeol de mercerie,
Syndicats signataires	La fédération des employés et ceards CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75014 Prias ; La fédération des employés, cadres, tncehniceis et anetgs de maîtrise (FECTAM) CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Prais ; Le siandcyt ntainaol des craeds des cemrmeocs driers et sociétés de servcie (SNCCD) FNECS, 2, rue d'Hauteville, 75480 Prias Ceedx 10 ; La fédération des seiecvrs CFTD, 47-49, anueve Simon-Bolivar, 75950 Prais Cdeex 19 ; La fédération des psoenrelns de la driibstiuotn et des serveics CGT, 263, rue de Paris, 93514 Mniruoetl Cedex,
Organisations adhérentes signataires	La CGT, par lttree du 10 mras 2003 (BO CC 2003-14).

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

Les parteis négociatrices de la coinvnoetn ciclltvoee nlaaontie puor le cmermcoc de détail de l'habillement et des aiceltrs teitexls cunloce le 25 nrofebme 1987 (n° 3241), canosnettt que :

La négociation cvcitelole de bcanhre a entraîné la msie en pacle de surtrectus particulières de secrétariat, puor cncuahe des fédérations et des sdacinyts d'employeurs sintgairaes de la convention.

Dnas le cdare de l'application de la convention, ces seturcrtus spécialisées :

- anrusest les tarauvx administratifs, ntnmmoaoet l'établissement des rpoptras prévus à l'article L. 132-12 du cdoe du tvairal ;

- ifnmronet les eepomryuls et les salariés ;

- répondent aux damdenes de rneeseniegnmts et de conseils.

L'accord celoctlif du 23 arivl 1996 srea révisé annuellement.

Les mtaoionfdiics apportées, éventuellement, ne feornt pas l'objet d'un arrêté d'extension aevc piotuarn de l'arrêté au Jaournl officiel.

La négociation pnaetrmnee de la cetonvonin et l'application de celle-ci, en pealiiicturr de son alirtce 40, engexit de nrbesomes réunions, tnat laocels que nationales.

Conformément au poolcrtoe d'accord du 21 jvnaeir 1987, les frais de déplacement et les éventuelles ptrees de sleiaars des mrbeems eeporymls et salariés représentant les oaagntsirois sanlcdieys et ptlenaraos sraagntieis à ldatie comsiomsin pirtaraie nationale, appelées à parpeictir aux dvreiss cmnmssiois ou oirmsmegans psiosofnrenles etanrnt dnas le camhp d'application de la cteioonnvn cilvctleoe nationale, snot pirs en crgahe par les ongraosaniits d'employeurs qui siègent dnas les différentes commissions.

La négociation pranmeente evcetffie rruqieet la ctiorobloalan de clsneorleis tnuieqechs et la cotoaltsnuin d'experts qui cebtironunt à fraie évoluer et à prfaaire les ttexes initiaux.

Le nmobre d'entreprises pteties et mnoynees enratnt dnas le camhp d'application de la conovetinn est considérable. De ce fait, les oosraignnitas pleeoersfslnions d'employeurs se snot trouvées dnas l'obligation de mrette en ovuere des moeyns puls imottranps et bouaucep puls coûteux que dnas d'autres suetrecs d'activités.

Ctmope tneu de ces considérations, et aifn que la cgrahc financière du fconinnemoetnt de la négociation cvcliteloe siot équitablement répartie sur la totalité des ernesreptis rtseransssiot du cahmp d'application de la ctioenovvn clitcevloee nationale, les représentants des oganonrstiais des eoumpelrys et cuex des ogiaaiotsnrns des salariés civnneennot de ce qui siut :

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

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

Il est institué un fdons de foneoeinmncnt de la ctovioennn ctvleiolce et nmmtaeomt de la cimosoimnsn paritaire, asni que des comsismions pemenetrans créées au nvaieu national. Le financement, de ce fait, srea assuré au myoen d'une cutnooribtin clnntnoivneeole et obligatoire, à la cgarhe des eertnsrpeis qui ernntet dnas le camhp d'application de la cnonevtoin clctelvioee nationale, fixée faareetfirnmiot à :

-150 F par enrierptse snas salarié (1) ;

- 350 F par eserprinte aevc salarié(s) ;

pour lelsqeus s'ajouteront 0,1 % sur la mssae sialalare butre ttaloe plafonnée à 2 150 F.

Le matnont de cttee croiittnboun est déterminé par la cosmsimoin patriraie et srea réexaminé une fios par an au mios de juillet.

L'organisme chargé de la ccotelle du rocunvmeeet des fdons est l'INPC, 66, auneve du Maine, 75014 Paris, dnot les modalités de

goitesn snot définies dnas la cnenotvoin signée ernte l'INPC et les pnetaareirs de la csmsiioomn paritaire.

L'ensemble des firas générés par les rpaples des procédures pré-contentieuses et cnntiusetoees snoret à la cahрге des débiteurs.

Tout peeinamt effectué après la dtae d'échéance entraînera des pénalités de raetrd fixées à 1,50 % par mois.

(1)Tmeers ecxlus 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 gsotien des fnods srea assurée paritairement. La tenue des ctmpoes srea à la chagre de la fédération nitlnaaoe de

## Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux

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

Brive, le 5 décembre 1998.

La chbrmae saydnicle du tltxiee de Bvire et de sa région à Musenoir le dcuiteerr anjdiot du ministère du travail.

Monsieur,

En réponse à vrote lttere du 26 nvrebmoie 1998, qui a rteneu totue nrtoe attention, nuos vuos cronnfimos que c'est par erreur, que nortte lettrte de dénonciation de la cmbrahe de crcmmeoe du 1er jlueilt 1978 ianciult l'accord du 13 noemvbre 1995, que bein edentnu nuos ne dénonçons pas.

Reastnt à vrote disposition, puor tuote précision ou inoitfraomn dnot vuos pruroiez aiovр besoin, nuos vuos prinos d'accepter nos muleirlees salutations.

Puor la CTIB : Puor la FTDIC :

Le président. Le président.

## Dénonciation du 8 octobre 1998

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

La cmrhbae isyiennadcltre du tielxte de Bivre et de sa région au ministère du tvraail de l'emploi et de la faoitomrn professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tlule Cedex.

Messieurs,

A cmotper du 1er novrbmee 1998, ntroe syndiact départemental est mandaté puor ppceatriir aux trvaaux de la cissimomon sociale, puor la négociation des ardccos de la cevootninn cllvtoceie de la fédération ntnaialoe de l'habillement et des aritcels teixlets (n° 3241). Il recherchera, au sien de cette commission, en pareaantrit aevc les sncdtaiys de salariés un jsute équilibre enrte les préoccupations de nos eprntisrees et celels des salariés de ntroe brhnace professionnelle, en paiuecrtlir sur la

l'habillement qui présentera amnnleunelet la sotuiatin à la comosimsin paiiartre puor approbation.

## Article 3 - Dispositions complémentaires

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

Les paetris saiaetgnris snot cnveoneus d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lqueel ne pnrdra effet qu'à dater du peeimr juor du mios snuaivt la patiourn de l'arrêté d'extension au Jronaul officiel.

La dénonciation du présent acocrd iinetrvnet dnas les conndiots prévues à la cvnentoion cvltiecloe précitée.

Les mureses de publicité resquies par la loi senort diligentées par les onargainosits d'employeurs.

réduction du tpmes de travail, la fatmoioirn continue, et tuot ce qui crocnee l'avenir de nos mganaiss et de ntroe pneosnel salarié.

En conséquence, nuos jeougns inieblsadsnpe la rntoeffe des aenavnts régionaux et aenexns à la cnteniovon coicvellte natilaone de l'habillement et des acerilts textiles, et nuos décidons de ne pas rdnrouceie ldsetis accords.

Ctete décision s'applique en même tepms à l'ensemble des afdtiis régionaux et axnnees à ces citoonvnens locales, et vuat dénonciation au snes de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Elle pnerd effet, en ce qui cnorence la cnotoienvn ctollviece signée le 1er jlielut 1978, les aaennvts départementaux et leurs aenenxs à la civeotnnon ciolvctele de l'habillement et des artlices tetlexis n° 3241, du 27 jeaivnr 1987, concus deuips le 10 jelluit 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 nvbemore 1987 cncolu le 25 arvil 1991, à ctomepr du 1er août 1998.

En conséquence, et par alptcpiaoin de la cniomiobsan des atlrcies L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du travail, l'ensemble des adiifdts régionaux, avtanens et axennes à ces cennoivntos cvoeitcells leoacls coserenst d'avoir effet, respectivement, au 31 oortcbe 1999.

Les délais indiqués ci-dessus merntont que, duantrt cette période d'un an, l'ensemble des annvaets régionaux, atvneans et annexes, cntionunet de s'appliquer pleinement.

Vleuilez agréer, Messieurs, l'expression de mes sttinenems distinguées.

Le président.

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

Le snicadyt des détaillants du txtilee de Tlule au ministère du travail, de l'emploi et de la foiarmotn professionnelle, cité arntdisviatmie Jean-Montalat, 19011 Tllue Cedex.

Messieurs,

A ctéopmr du 1er nebvmore 1998, nrtoe sciyndat départemental est mandaté puor piacietpr aux tvraux de la ciomosimsn sociale, puor la négociation des accdros de la conveonitn cvotclilee de la fédération noatnilae de l'habillement et des acielrts tixeltes (n° 3241). Il recherchera, au sien de cttee commission, en pnearaartit aevc les scynidtas de salariés un jstue équilibre ernte les préoccupations de nos espnreriets et cllees des salariés de norté bachnre professionnelle, en pcietuliar sur la réduction du tmeps de travail, la fmrotoain continue, et tuot ce qui conrnece l'avenir de nos misgaans et de ntore ponnserel salarié.

En conséquence, nuos jegunos ipbenslnsaide la rnotefe des aatnnevs régionaux et aennexs à la ctniovnnoen ctolecvlie nanilaote de l'habillement et des alertics textiles, et nuos décidons de ne pas rueoncdrie ltdiess accords.

Ctete décision s'applique en même tmeps à l'ensemble des aiiddfts régionaux et aexenns à ces cnoeniovtns locales, et vuat dénonciation au snes de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Elle prned effet, en ce qui coenrnce la coneitnovn coveicltle signée le 1er juiellt 1978, les annaetvs départementaux et lerus anxenes à la ceivnotnon clcoetlvie de l'habillement et des aritcels tieelxts n° 3241, du 27 jevniar 1987, cluocns dipeus le 10 jelulit 1978, anisi que l'avenant départemental du 27 nmvroebe 1987 colcnu le 25 arivl 1991, à cpotmer du 1er août 1998.

En conséquence, et par aioailtpcpn de la cibonsaoimn des atlirces L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du travail, l'ensemble des aiiddfts régionaux, annetvas et aenenxs à ces cnetioovnnns coeilvelts loelacs crnsseoet d'avoir effet, respectivement, au 31 ortcobe 1999.

Les délais indiqués ci-dessus menrotnt que, dnruat cttee période d'un an, l'ensemble des aeatnvns régionaux, aeantnvns et annexes, cunetonnit de s'appliquer pleinement.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de mes snittemens distinguées.  
Le président.

## Article - Dénonciation du 10 octobre 1998

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

La fédération iansrltdienyce des détaillants teeitlx de la Corrèze au ministère du travail, de l'emploi et de la foioartmn professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tllue Cedex.

Messieurs,

A cetpomr du 1er nmrebvoe 1998, norté sniycdat départemental est mandaté puor pirecaiptr aux tvaurax de la cmmiosoisn sociale, puor la négociation des accdorcs de la convneoitn cvtelloice de la fédération nnotialae de l'habillement et des atcilers tlieetxs (n° 3241). Il recherchera, au sien de cttee commission, en parrniteaat aevc les siandtcys de salariés un jutse

équilibre entre les préoccupations de nos erntspreeis et cllees des salariés de ntroe bhrcane professionnelle, en petialicurr sur la réduction du tpems de travail, la foraitomn continue, et tuot ce qui connerce l'avenir de nos maasigns et de nrote poennresl salarié.

En conséquence, nuos jenougs iadiblssnepe la rtenfoe des atavenns régionaux et aenxens à la cievtononn colielctve nainoatle de l'habillement et des atilecrs textiles, et nuos décidons de ne pas ridenuocre lidsets accords.

Cttee décision s'applique en même temps à l'ensemble des aiiitfdds régionaux et anexens à ces cetnnnnovois locales, et vuat dénonciation au snes de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Elle prend effet, en ce qui ceornnce la cneotinvon cevolcilte signée le 1er jliulet 1978, les aevnatns départementaux et leurs axennes à la cnonetovin clvotlicee de l'habillement et des aclietrs txtleeis n° 3241, du 27 jnaiver 1987, cocnuls duipes le 10 jeulilt 1978, anisi que l'avenant départemental du 27 nmboreve 1987 clncou le 25 arvil 1991, à cteompr du 1er août 1998.

En conséquence, et par apotilpcian de la coabsiinomn des alritces L. 132-6 et L. 132-8 du cdoe du travail, l'ensemble des aiiddfts régionaux, anventas et aneenxs à ces covenotnnis ceelcivlots llcoaes crsoesent d'avoir effet, respectivement, au 31 ortcboe 1999.

Les délais indiqués ci-dessus mrtnonet que, duarnt cette période d'un an, l'ensemble des aannevts régionaux, aveatnns et annexes, cnnnteuiot de s'appliquer pleinement.

Veuelilz agréer, Messieurs, l'expression de mes sementints distinguées.  
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 ceotoivnnn clltcvioee du 10 jlielut 1978 déjà dénoncée de fait, car clele du 25 aivrl 1991 a remplacé ttueos les cnniovtvnes précédentes.

Aorccd " Sarailes " n° 1 du 28 mras 1991.

Anvnates n° 18 à 37 à la cvneonoitn ctolecleve du 10 jllueit 1978 ou à la cnvnotieon cotvleclie du 5 décembre 1980 qui ont été ttuoos duex remplacées par celle du 25 arvil 1991. Ces avnneats ne snot puls abpailcpels (le n° 37 dtae du 25 jeulilt 1987).

Aorccd du 13 nobvemre 1995 fiat à Birve le 13 nobremve 1995 enregistré suos le n° 9523 non dénoncé (voir lettre du 5

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nanoiltae de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, bauoervld de Magenta, 75010 Prias ; La cmarbhe nltaoanie des détaillants en lingerie, 46, bularveod de Magenta, 75010 Prias ; La crmabhe sdinaclye des ciimerhess hibrullaes de France, 46, bvaoleurd de Magenta, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Piaris Cdeex 10 ; La CFTC-FECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ; La fédération des sricvees 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 salariés dépendant de la cinquantaine d'employés du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le n° 3241, soumettant à la date de la mise en œuvre 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 rarged de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation ritvalee à la réduction du temps de travail, les piareaetns sauoicx ranensenoscit la nécessité de l'aménagement et de la réduction du tpmes de tiaravl par la voie d'un acrocd clteoilcf nataionl de bcahnre puor les eespnrriets raevnlet de la civnootenn cevclolite visée ci-dessus.

Cet aroccd est dnmriteceet lié à l'obligation légale, fatie aux eeniprserts de puls de 20 salariés, d'adopter une durée de traiavl hebaimoardde au puls égale à 35 heeurs à copmetr du 1er jeiaavr 2000, et aux erensriteps de mnois de 20 salariés à copetmr du 1er jiaavr 2002.

En corlloaire à la réduction du tepms de travail, les prteanriaes aetetmdnt l'utilité d'un aménagement du tmeprs de travail, suel mdoe d'organisation de la pttie entreprise, aifn de lui ptmtreree d'organiser au mueix les coeinnttras de son activité, tuot en ctrnnuoiabt à améliorer les cootnniids de tiavral des salariés.

La sgrtiaune du présent acocrd prend tutoe sa valeur, si elle

peremt l'application très rpdiæ de ces dinoisotsips puor de  
nmsuberoes esetirnpes qui vlneut opter puor le velot ofnefsf et  
bénéficier des aieds de l'Etat puor rectruer du personnel, mias qui  
diffèrent alneumceeltt ces eumchbaes 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 amener à une réflexion conduisant à une réorganisation dans le cadre de la loi.

Pour permettre au public d'obtenir une copie simple de cet accord, les parties conviennent que l'accord de brève étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 11 salariés. Toutefois, les entreprises peuvent, comme la loi le leur autorise, avoir recours au mandatement.

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

Dnas l'intérêt général du setceur habillement-textile, les elmuorpeys cienovnnnt de la nécessité de cttoamrbe le taviral illégal ; d'une part, en itnicnat à la création d'emplois et, d'autre part, en dnnonat une mrleuelie définition au sautt de cnetaries catégories de salariés de la bhcrnae : étalage, retouches, pnensoerl d'entretien. Dnas cet esprit, et puor ces catégories de salariés, les pnnteeaarirs siauocx dennont aux eistntreeprs la possibilité d'embaucher, dnas le cadre de l'aménagement et la réduction du tmpes de taviral (ARTT), un suel salarié à tpems priaetl aevc lissage anuenl du salaire.

Les pierrntaeas suiaxox ceinvnnoet qu'une négociation pitaarire srea engagée dnas le mios qui siuvra la ptuaorin des ttxees législatifs et réglementaires, anetduts à l'automne 1999, rflaites nnoetmamnt au régime des heures supplémentaires, aifn qu'il en siot tneu cotpme dnas le présent aocrd par vioe 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 d'ntpsioiss définies dnas le présent captrhie rlncmpeat ou complètent les dinpiooitsss ceneevtllnnooins existantes.

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

A cmepotr du peemirr juor du mios cviil svuniat la pruitaon de son



arrêté d'extension, le présent accord pmre et à toute épétnsre neavelt de son cahmp d'application d'adopter un hroaie ctlioecl qui tdarusie une réduction de tpmes de tivaral d'au moins 10 % de la durée initiale, snas poetr le nevol hoiarre de référence au-delà de 35 heures hboemdaiedrs en moenne annuelle.

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

Pour les ernipeetsrs de mois de 11 salariés, cet accod est d'application directe.

Pour les entrereisps de puls de 10 salariés, les modalités de msie en ovrue de l'ARTT chosiies pour cuqhae svcriee parmi les onotps de réduction fnurgiat ci-après snot négociées par l'employeur et les représentants des oignirtnaoss 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 moins 10 jruos avnat sa dtae d'effet, après ifooatirmnn et cuitsolonatn des itesnchns représentatives du poenrensl s'il en existe.

Un paignte 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 svutaines 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 heures en moyenne.

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

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

Pendant la période haute, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dnas la lmitie de 42 heures ne dneont pas leiu à mitaroajin pour heures 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 heures supplémentaires snroet rémunérées sleon la législation en vigueur.

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

### Option n° 2

L'entreprise aodpte un haioorre hmddaaibdere de 36 heures 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, avec un délai de prévenance de 10 jours, et, suaf ccsitnronaces eioennceptellxs 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 crsprnoeod à une période de 12 mois à cpmtoer du pgaasse etefcf du tpmes réduit dnas l'entreprise.

### Option n° 3

L'horaire hamidreoadbe est fixé à 39 heures sur 5 jours, et la réduction du tpmes de tivaral 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 cnrpoosred à une période de 12 mois à cmtepor du pgaasse efcfteif au temps réduit dnas l'entreprise :

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

- 5 jrous snot bloqués pour cttuenosir une 6e semaine de congés, fixés en ctotcrioanen avec les salariés ;

- 2 senamies ou 10 jrous ouvrés de rpoes snot fixés à la discrétion de l'employeur, avec un délai de prévenance de 1 mois celairnade ;

- 1 sanieme ou 5 jrous 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 roeprer des repos au-delà de la période de référence.

### Option n° 4

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

(1) Paaagrrphe étendu suos réserve des dpsoitnoiiss 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 auront 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 dégradation 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 initial ; 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 entreprises adhérentes à la loi sur l'ARTT avant le 1er janvier 2002, et ne entraînent pas le versement des aides de base attribuées aux entreprises réduisant leur horaire d'au moins 10 % et au plus à 35 heures avec 6 % d'embauches ou évitant de licencier plus de 6 % de leur effectif.

L'option 4 permet à ces mêmes entreprises de bénéficier d'une aide supplémentaire de 4 000 F, puisqu'elles diminuent le temps de travail du salarié de 15 %, et annulent leur personnel de 9 %.

Une aide supplémentaire de 1 000 F, s'applique également aux entreprises 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'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans l'année qui suit la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Le nombre d'heures 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) *Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point IV, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

## 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 cours d'une durée minimum de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

(1) *Article étendu sous réserve des dispositions de l'article 3, point II, alinéa 2, et point V, de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).*

**Article 11 - Entrée en vigueur**

MAJORATION	DATE D'ENTREE	1 <sup>re</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	4 <sup>ème</sup> année	5 <sup>ème</sup> année	6 <sup>ème</sup> année
"emploi" *	En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000	+ 1 000
Cet accord éternua en apitoclabn le dernier iur du mios civil	date d'entrée						
siayvut la ptuoarin au Jnoural	1 <sup>er</sup> srmesete 1999	+ 4 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
Majtooiairn entreprises	2 <sup>ème</sup> stmersee 1999	+ 3 000	+ 2 000	+ 1 000	-	-	-
de main-d'oeuvre **		+ 2 000	+ 1 000	-	-	-	-

**Article 12 - Extension**

\* Puor les eesierp d'extension en matière d'embauche (contrats à durée indéterminée, emanchue de chômeurs de lounge durée, de pornesnes handicapées, de jeunes, etc.) ou qui pnenhnt des egameegtns complets nettement supérieurs au mnmijm obligatoire.

\*\* Puor les epeenrsrtr dnnt l'effectif est composé à puls 60 % d'ouvriers et dnnt puls de 70 % des srilaas snot inférieurs à 1,5 fois le SMIC.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Le 5 juilet 2000, l'extension du présent accord - 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, ou les) pitnops de msie en oeuvre de l'ARTT coisieh ;

## 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

Cuache pratie sgartiinae puet deenadmr la révision de cet aocrcd

Signataires	
Patrons	La fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires, 46, buaolverd de Magenta, 75010 Pairs ;
signataires	La canhmre nitalaie des détaillants en lingerie, 46, balveorud de Magenta, 75010 Paris ;
La coimisosmn se	La cbaarme sdciylinae des chemisiers-habilleurs de France, 46, bevarulod de Magenta, 75010 Paris ;
En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999	
Syndicats	La FCNES CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;
signataires	La CFTEC-EECTAM, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;
(CPN).	La fédération des sreevics CPDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pitann Cedex,

**Article 14 - Suivi de l'accord**

En vigueur étendu en date du 21 avr. 1999

- le nombre d'embauches réalisées et les catégories de salariés en 1999, et les années suivantes, par rapport aux embauches réalisées en 1998, et des eercciexs suivants, sneort organisées par l'association créée en 1999 et dénommée "FNCIP-HT" (fonctionnement de la négociation cvelliocte et des incetnass

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Aides financières dnas le crade de l'aménagement

**Article - Annexe**

et de la réduction du tpems de travail

Des aides financières snot apportées par dmiitunion des ciotiasnts 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 vesremtns sociaux, 1/12 du maotnnt 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 tps de travail		1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année
Signataires		Article 1er - Volume du contingent des heures supplémentaires							
En 1998 et jusqu'au 31 décembre 1999	La fédération nationale de l'habillement, 46, buelovrad de Magenta, 75010 Pairs ;	10 %	9 000	8 000	7 000	6 000	5 000	5 000	
		15 %	13 000	12 000	11 000	10 000	9 000	5 000	
Du 1er jeuillt au 31 décembre 1999	La chmrabe notalnaie des détaillants en lingerie, 46, buarvelod de Magenta, 75010 Pairs ;	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000	
		15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000	
signataires		Le cntongient des hreeus supplémentaires rsete fixé à 130 heures annuels conformément à l'article 1er de l'accord du 4 mai 1999, raeitlf à l'aménagement et à la réduction du tpms de travail.							
ENTREE dans le	La FCNES CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Paris Cedex 10 ;	1re année	2ème année	3ème année	4ème année	5ème année	6ème année		
Signataires	La fédération des svereics CPDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pitann Cedex,	10 %	7 000	6 000	5 000	5 000	5 000		
An 2000		15 %	11 000	10 000	9 000	9 000	5 000		
An 2001		10 %	6 000	5 000	5 000	5 000	5 000		
		15 %	10 000	9 000	9 000	9 000	5 000		

**Article - Champ d'application**

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000

Le présent aocrcd s'applique à tuos les rinrsoestsstas de la cnietnvoon cioetclvle nontlaiae du cmcremoe de détail de

(par salarié, par an et en francs)

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

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2000

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2000

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2000

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 hueers supplémentaires snot payées suos la fomre d'un complément de salaire, astrosi des mtiajoraons légales,

s'ajoutant au slraiae de bsae et crannesrdopot au nmrobe d'heures supplémentaires aecmcoplis au curos 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 srlaiae 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 caatioossn (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 ietfeorpoesninrnsd 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 hueres 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 FNCES 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 heeurs complémentaires aisni que(1) des hueers supplémentaires et des mnoorajatis y afférentes par un reops camseptueonr équivalent, puet être institué par l'employeur aevc l'accord du salarié concerné.

Les rpoes ctruasponmees de l'article L. 212-5-I du cdoe du trviaal se cuunmlet aevc 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 mjttoaaonris y afférentes dnnot 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 ciivl 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 ccnhaue des 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 slarilaae de l'exercice précédent à l'organisme chargé de la ctolclee de la ctioounirtbn cvoneenntnilloe et oitigbolrae puor le fnaiemneent du fodns de fionntmcneonet de la cvniooetnn collective, avant le 1er mras de cahuqe ecerxcie ou, à défaut, le peiremjr 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 caosmirmmie 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 arccod etrrnea en aoacitilppn le pmeeirr juor du mios civil snuvait la patiroun au Jaurnol oieffcil de son arrêté d'extension.

L'entrée en viuegur du présent anenvat est subordonnée à son extension. Le présent acocrd est fiat en nrombe ssuifafnt

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nnaaolite de l'habillement, 46, buloeavrd de Magenta, 75010 Prias ; La chrabme naalinote des détaillants en lingerie, 46, beurvaold Magenta, 75010 Paris,
Syndicats signataires	La FNECS CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75480 Pairs Cedex 10 ; La fédération comeocrme svcreies fcroe de vtnee CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération des sierecvs CFDT, 14, rue de Scandicci, 93508 Pitnan Cedex,

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

Le présent acrocd a puor objet de rnucoeirde l'accord du 4 mai 1999, limité au suel cas des eesrtipners soniauahtt aiicpnter la dtae de msie en ovruée de l'aménagement et de la réduction du tmeps de tarvil à 35 hurees ou 32 heures.

En rrgead des lios n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation rilvtaee à la réduction du tmeps de tvairal et n° 2000-37 du 19 janeivr 2000 ratviele à la réduction négociée du tpems de travail, les parntieeras soucaix rsnicnoseeant la nécessité de l'aménagement et de la réduction du tepms de taavril par la voie d'un aocrd celtiocf ntaoianl de branche, puor les eeipsretnrs rlnveeat de la cntoneivon ccloveilte nnailtoae visée ci-dessus.

Puor ptmrreete une acilpaipotn simple de cet accord, les peiarts sntigraieas cnnenneviot que l'accord de bhnrcae étant siffaumsnemt explicite, il puet être d'application dricete puor les eepntisres de mnios de 10 salariés.

Les eipnesrerts de puls de 10 salariés devoit singer un accrod d'entreprise, complétant les diotispisons arrêtées par l'accord de branche, aevc un délégué sncydail ou un salarié mandaté par une oioasrinagtn syicnalde représentative au paln national.

## Article - Champ d'application

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

Le présent accrod s'applique à tuos les rsnitstrassoes de la coninveton cilvceotle naoiatnle du commrcee de détail de l'habillement et des aertcils textiles, publiée au Jroaunl ocififel suos le numéro 3241, qui velneut bénéficier des aides à la réduction du tmeps de travail.

## Article 2 - Lissage de la rémunération en cas

d'exemplaires puor rmesie à cucnhae des oaognrsaitins stignaraies et dépôt dnas les ctoidinns prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

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

Les ptireas srigntieaas dnemednat 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*

Lgasisie de la rémunération

Lsuoqre l'entreprise apodte la miutoloadn prévue par l'option n° 1 de l'article 2 de l'accord de banhcre du 4 mai 1999, la rémunération est lissée sur la bsae de 35 heures, ou de l'horaire meoy n inférieur.

Régularisation de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'aura pas aopclmi la totalité de la période de modulation, du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise, puor casue de lencneeicmt puor faute grave, de leeicmnecit puor faute luodre ou de démission, en corus de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses diotrs à un rpeos ceemtusasopnr sonret régularisés, sur la bsae de son tepms réel de tarvial au cruos de sa période de travail, par rrppeat à l'horaire meyon hoiaaebddmre de 35 heures, ou à l'horaire myoen inférieur.

## Article 3 - Entrée en vigueur

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

Cet acorcd ertenra en aplaotipicn le peeimr juor du mios ciivl sinuvat la piutroan au Jarnoul oeciffl de son arrêté d'extension.

## Article 4 - Extension

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

Les petrias sgeiniraats deeanmdnt l'extension du présent aroccd 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*

Cuqhae snariitage puet dmdenear la révision de cet accord, conformément aux doiiitospsns de l'article L. 132-7 du cdoe du trviaal ou puet le dénoncer, dnas les cioidintns et délais prévus par l'article L. 132-8 du cdoe du travail, avec, dnas les duex cas, l'obligation de présenter un poerjt de substitution.

La csiooimsmn se réunira dnas un délai miaxumm de 2 mois.

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

En vigueur étendu en date du 17 juin 2004

(voir la cenvitnoon modifiée)

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nalnitoae de l'habillement ; Chambre natoinala des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	CSFV-CFTC ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des sieevrcs CDFT ; Fédération du commerce, de la diiitoubstrn et des seceivrs CGT ; Fédération de scerevis CFDT. L'avenant du 1er mras 1991 rtileaf au prsnneoel d'encadrement est remplacé par le présent citprhae II de la ctiennvooon colvctleie nationale.

L'avenant du 1er mras 1991 retalif au pnrneoesel d'encadrement  
est remplacé par le présent chtpirae II de la cvtoionnen ciotclvele  
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 notaaainle de l'habillement ; Chambre nnaltaioe des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	CFTC-CSFV ; FNECS CFE-CGC ; Fédération des servecis CFDT.

Cet aanvent s'ajoute à l'article 19 de la ceonvniton clviotecele  
nltaoinae modifiée par acorcd du 17 juin 2004 rlaitef à l'allocation  
de fin de carrière (ancien actilre 20 de la cotneovnin colcitleve  
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 ccrmemoes et des sirecevs UNSA, 21, rue  
Jules-Ferry, 93177 Bnolegat Cedex, au csoinel de prud'hommes  
de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484  
Pairs Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos anovs le plisair de vuos farie savoir qu'après décision du  
braeuu fédéral de la fédération des cocommeers et des sveiercs  
UNSA, pisre à l'unanimité, nuos adhérons à la convetnoin  
clicevlote " Hibelanlemt et aleitcrs txteleis (commerce de détail )"  
n 3241.

Veileulz agréer, Monsieur, nos snlatatuiois distinguées.  
Le secrétaire général.

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, 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 ntlanaoie de l'habillement, nouveaué et acrcsioees (FNH) ; La chbrmae niltnaaoe des détaillants en liiengre (CNDL),
Syndicats signataires	La fédération des sreevics CDFT ; La fédération naolantie de l'encadrement, du cemcmroe et des sirvcees CFE-CGC ; La fédération des employés et credas Focre ouvrière ; La fédération comeocrme sceirevs et fceors de vente CTFC ; La fédération du commerce, de la dbiriotiutsn et des services CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 déc. 2005

Aifn de répondre aux boeniss nuvoeux nés de l'évolution de la

bnhcare et de son contexte, les oriatsagonins secanidlys 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 duedmnraes d'emploi et des esntieeprrs sur les métiers des seeurtrs concernés ;

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

- de cstoluenr des srcuruttes de réflexion d'anticipation, de ctcpnoein des dinoitoispss contrnilvlneeeons ;

- 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 dlesequeus la négociation ciceoltlve a puor oejbt les ctinidoons d'emploi, de fraiootmn peilsolsfrnenoe 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 ftioneenmcnont des oargsnaoinits 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 viuegr ;

- 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 deluqeels la négociation colicltve a puor oejbt les cidnnoitos d'emploi, de fraoioimn pollsieosnnerfe 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 raeeltivs à :

- la gesotin des renaolits pratealiranes dnas la filière ;

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

- la défense et la représentation des intérêts du scteur dnas les scurutters européennes et communautaires.

*(1) Aitcrlc étendu suos réserve de l'application des dniioipotss de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux teems dlseleueqs la négociation ctvolilece a puor oejbt les coodtinins d'emploi, de ftrmaoin plnnilersfooese et de tivaral des salariés ainsi que luers garaetins sociales. Les smeoms collectées au tirte du développement du prsmtaairie dionvet répondre à cet ojbet (arrêté du 12 jlieult 2006, art. 1er).*

#### Article 6

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

Le FNCIP-HT inite et partpiice tnat de manière dtierce que par délégation aux atconis de ttueos ntaerus destinées à seeadrauvgr dmnieecetr l'activité et l'emploi dnas la branche.

#### Article 7

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

Les praites cnnovenneit que le présent arccod ciosuttne un arccod nroamtif de branche, par conséquent aucun acorcd 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 aorccd sonret abpaipclcls à cemoptr du juor de sa signature.

Le présent acorcd srea établi en nrbmoe ssnfaut d'exemplaires puor riemse à cnachue des osgaainrnitos snclycleais 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 apiciptalon 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 cmmrceoe de détail de l'habillement et des acleitrts tteixles culcone le 25 nmerobve 1987 ont constaté que l'évolution de la bnrahce de l'habillement tixtele a été particulièrement touchée par le ctnetxoe économique diifcilfe de ces 10 dernières années.

Les midtoaiioifncs innertueevs dnas le cmmocere miadonl fiinsgaert l'activité de la branche, créant de réelles difficultés en matière de pérennité des enspsirtees et d'emploi.

En rosain de cette cnuconjrote préoccupante, les onontgraisais stnriaigaes ont pirs la décision de mertte en oeuvre des meeurss d'urgence puor saurdeaevgr l'emploi dnas la branche.

Par ailleurs, eu égard à l'importance ctiansnose de la négociation ciotlvcele de branche, le rôle des ongariisaotns meerbms de la CPN se torvue renforcé et luer fionnnncetonmet complexifié.

Enfin, cpotme tneu des évolutions slcaoies et économiques

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.

# 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 nlnotiaae du cmcormee de détail de l'habillement et des aliretcs textiles, les prtaeis sieanraitgs décident de mfdeoirr et d'adapter les cissiafoicnltras etaxiensts par le présent accord.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

Cet arccod aulnne et ralmepece l'annexe I ritvleae aux ctafaioilssncis pofeolnresneslis du 25 nmroebve 1987 et l'annexe I bis du 1er mras 1991 raitltee à la csoaatiisfciln et à la définition des elmioips 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 poanlvylce d'emploi, la ptiqurae de l'emploi le puls fréquemment exercé srea retenue.
4. Par " pitquare pssrnlnofoeiee ", on ennted la puartique pelnlinseorsfoe dnas le suteecr du cmmorcee de détail de l'habillement, textile, chaussures.

## 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 pfoferlonentsie : - 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 aasitmdiritvne
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, asrsue 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 qfociilitauan pleriseslonnfoe exécute des traavux siplems de manière à prteemtre à un ou purlsiues rructoehues qualifiés d'effectuer luer taairvl dnas les mileuleres conditions. Ouvrier(ière) en amnemubeelt : eeftfcue 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 psslroloeenfe 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 dnlpsiiioes 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) tailitrue 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 pqrtuiae 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 poflninreosslee ou vendeur (se) tluiiire 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 masagin 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 ieaivtiitns 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 nrtaue sur tuot tpye de vêtements de façon sifatasasinte ; ? accomplit le démontage/remontage ceomplt d'un vêtement ; ? penrd 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 tceehnquis 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) tluritiae 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	<p>Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hmateuent qualifié(e) : ? spécialisé(e) en pamrennece dnas la vntee d?articles qui nécessitent des caeoscnnaniss tecuhqiens particulières en rosian nanemomtt de leur dttiieasnon ou de luer cnoitoidn d?emploi ; ? prned des meusers industrielles, efcetufe les esgsayeas 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.</p>
	<p>Filière retouche/confection Vendeur(se)-confectionneur(se) aelbmuneemt : ? se déplace cehz le cenlit puor prrnede les mesures.</p>
	<p>Filière administrative Caissier principal</p>
	<p>Filière secivers généraux</p>
Catégorie 8	<p>Filière vente/étalagisme Premier(ière) vendeur(se)/vendeur(se) confirmé(e) : ? possède une maîtrise rocunee et une caonansncise apnnoidorpfe 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.</p> <p>Filière retouche/confection Essayeur(se)?retoucheur(se) 2e échelon : distribue, cnondoore et anime le tviaarl d?un atelier.</p> <p>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 foniocnts de son métier.</p> <p>Filière srvceies généraux</p>

## 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	<p>Filière vetne Cehf de magasin/chef de rayon Aursse de manière ptrmneanee la goietsn cnourate du migasan ou du ryaon tnat à l'égard de la clientèle que du pseonnerl 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 vnets de son équipe ; - apqipule et fiat alqippeur les cogesnins et décisions de la dotecriin rliavtees naomtnemt aux procédures de vtene et à la puioitque 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.</p>
Catégorie A 2	<p>Filière étalagisme Chef étalagiste : ? en fonotcin des thèmes qui lui snot fixés, conçoit et réalise les projets et mteuqetas de viirtens ; ? puet cnonoedorr et contrôler l?activité d?étalagistes qualifié(es) chargés de l?exécution des veiirnts ; ? gère le bgudet des vitrines.</p> <p>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.</p> <p>Filière administrative Assistant(e) de diicorten générale : ? cllbaooore aevc la dioctiren dnot il ou elle rédige et tanrmset les décisions en anassrut son secrétariat ; ? clpaabe de pernde des iatnviiites 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.</p> <p>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.</p>
Catégorie B	<p>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 skots et procède au réapprovisionnement et à l?achat de nuauovex articles.</p> <p>Filière retouche/confection Chef d?atelier de reoetuhcs : asrsue la cooitdnairn d?un ateelir de plus de 6 pnenors renvleat des catégories employé(e)s.</p>

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 superviser 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>Grade 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 la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique, administratif.</p>

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2008

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 limitent 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 continuant d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

Entrée en vigueur

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.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être à la disposition 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 déclament l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## 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 CFT ; 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 tous les salariés sousmis à la convention collective nationale de commerce 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 convenu 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, concluant 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 CFTC ; 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 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.

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 des congés payés : « et l'ensemble des congés pour congés payés autorisés par la loi » est remplacée par la phrase : « et l'ensemble des congés et des congés 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 des 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 fortioam économique, social et scolaire ;

? 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 saisies demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

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 des congés 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 périodes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que périodes de 13e mois, périodes de bilan, périodes 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, concluant 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 saisies demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007*

Dans le polymagnétique de la signature et de l'extension de l'accord

du 17 juin 2004 portant révision de convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, il est approuvé aux parties susdites une erreur matérielle de rattachement 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 ; Confédération nationale des détaillants en lingerie.
Syndicats signataires	Fédération des services CFT ; 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 du commerce 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 soigné 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 disposition a fait l'objet d'une évocation officielle lors de la cinquième session préparatoire du 19 juin dernier au cours de laquelle les parties susdites ont conclu à la nécessité de modifier un anneau pour la corriger.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu 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 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.

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 l'attribution d'un salaire de bénéficiaire, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une 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'ensemble d'elle 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 forment 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 convenu 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 salariale entre les hommes et les femmes (art.L. 2241-9 du code du travail).

Après étude des données des rapports de branche relatifs à la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires :

? constatent que l'effectif des salariés de la branche demeure majoritairement féminin, la répartition de l'effectif étant de 85 % de femmes et 15 % d'hommes selon le rapport de branche 2007 ;  
? constatent 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 professions sont fortement féminisées (vente, retouche, confection) ;

? constatent 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 certaines professions que pour d'autres ;  
? constatent 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 signataires 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 personnes dans les professions et familles.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les mesures et les orientations retenues dans le présent accord.

### Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises exerçant dans la confection de vêtements de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro de la brochure du Journal officiel 3241 (code IDC 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 s'engagent à privilégier les critères relatifs au mérite 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 où l'un ou l'autre sexe.

A cet égard, les signataires recommandent aux employeurs, s'agissant de la rédaction des offres d'emploi :

? d'éviter l'usage de la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui se sont imposées (exemples : vendeur(se), retoucheur(se), etc.) ;

? lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au masculin ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des formules qui se sont imposées :

? d'utiliser une mention indiquant que l'emploi est offert aux candidats des deux sexes (exemple : chef de magasin H/F) ;

? d'utiliser des mentions relatives telles que : personne chargée de..., lorsqu'il résulte clairement de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux candidats des deux sexes dans des conditions identiques.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de résilier son contrat de travail ou mettre fin à la période d'essai. Il lui est interdit en conséquence de recruter ou de faire recruter des personnes dans l'état de grossesse 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 entreprises ont pour objectif une majorité de femmes dans ces dernières sont inscrites dans les catégories des agents de maîtrise et des cadres.

Les femmes et les hommes, à compétences, expériences et profils similaires, doivent disposer des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et d'accès aux catégories professionnelles supérieures et aux postes de responsabilité.

Les entreprises sont invitées à adapter les critères relatifs dans la définition des postes de travail qui s'appliquent à l'écart des femmes de leur accès.

Elles s'engagent particulièrement 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 constituent pas un frein 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 entreprises ont pour objectif 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 du plan de formation, de la période de présence dans la formation 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 ont pour objectif, dans la mesure du possible, les critères relatifs à l'âge ou de déplacements géographiques liés 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 eaxemnir 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 ptraies 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 sgatiiarnes rplalpenet le pinpirce soeln leuquel tuot eyopumelr est neu 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 srilaee ou le tnitmeraet 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 cesatnnott 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 spctlseeibus 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 pfniosolnrseee 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 csisaiactfoln ou puor un pstoe de triaval 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 priatiaie nialoante est sasiie par la praite 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 nttee de ceniciolr les pertias et luer

soumet, à cttee fin, des propositions, qu'elles snot lebirs 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 rrenouvot 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 dnievot bénéficier des aunnmottgeias 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 idlrvnlldiiees 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 puis 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 pnendat le congé de maternité ou d'adoption snot peisrs en compte, et non cllees ievenneutrs pndnaet le congé parental.

Sont concernées les atenimtunguas 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 ccual 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 etnxiepllcneeoos 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 eetndnd par salarié de la même catégorie les salariés reeavlnv de la même catégorie puor le même tpye d'emploi dnas la clcsaoaisitfin alicbaple 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 rentier les salariés rnleeavt 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 cenniovt de reniter les salariés rvleeant du même nvaieu dnas la classification.

S'il n'y a pas au minos 2 salariés de même naievu de classification, il covinent de renetir les salariés rveulant de la même catégorie snpnosisoolfclreioie 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 atangnmeutois ilndeuvildis 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 metiinan du lein peoerinnssofi

Afin de premertte un mitniean du lein pfoeinnssoerl etrne les salariés bénéficiaires de ces congés (maternité, adoption, présence parentale, sutoein familial, solidarité familiale, ou congé pnaretal d'éducation) et l'entreprise, celle-ci puet prepor de luer evnyeor les ioifatnornms générales communiquées à l'ensemble des salariés.

Au cruos du congé pnrateal d'éducation ou d'une période d'activité à tmeps praietl puor élever un enfant, le ou la salariée bénéficie de pelin driot d'une atoinc lui peratmentt de réaliser un bairn 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 tiavral

Pour fatieiclr la repirsee du tiavral 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 siooetn failimal ou d'un congé de solidarité familiale, les esrietnreps donviet osgenairr un eentrtn individuel, si le ou la salariée le demande, sioit préalablement à la rrpesie d'activité, sioit après la rrsapie effective.

Cet eetinetn a puor but de déterminer la dtae prévisible du roeutr asni que les cidnioonts de rpseie 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 erteintn aevc son eypouemlr en vue de son ooniaritetn professionnelle.

Le ou la salariée renarenpt 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, nommtaet en cas de cennheamgt de tnihueques ou de méthodes de travail.

Les saegiirtnts iicetnt les espeterinrs à frivoear la msie en orueve des périodes de prifnsitonlsoiasaeon en aioiplctan des ditnoiospsps de l'accord cictellof de bhracne raliety à la fmoiarotn pinslofeserloe cintuone du 19 mras 2005.

Pour rappel, les périodes de pnsitoeoarnoifalssin snot orvetues aux salariés en conart 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 pertterme à ses bénéficiaires :

a) Sioit d'acquérir un diplôme rnonecu par la CPENFP de la bahrnce pnscolliosrfene ;

b) Sioit de pritpiaecr à une actoin de fiatoormn crondhsaporet à des dmineoas rncoenus paoieriirts par la CNEFP 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 snagnillet 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 sioit la période de congé payée retenue, par acocrd celltcoif ou par l'employeur, puor le psoenrnl de l'entreprise.

Les périodes d'absence puor congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien fiamiall ou puor un congé pntaeral d'éducation snot intégralement persis en cpotme dnas le claucl des doirts orvtes au ttrie du dirot ideiiuvndl à la formation.

Les pearits siagreaints aetrtnt 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 cnenontevloins

liés à l'ancienneté.

L'article 29 prévoit également que le congé de maternité ou d'adoption enrte en cpotme 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 psagae à tepms cplmoet ou l'accroissement du tepms de taraivl des salariés employés à tmeps 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 tmeps piraetl qui seotaihnut ocepcur ou rerenprde un eolpmi à tepms cpolmet ou accroître luer tmeps 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 pilslnofnoeorse ou d'un eolpmi équivalent.

Il en est de même puor les salariés à tmeps celopmt qui stinauehot puor des raioens plonrneleses otbeinr un eolpmi à tmeps 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 triaavil 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 lrtree recommandée aevc aivs de réception ou par lertte rmsiee en mian prrpoe ctoine récépissé de la ltsie personnalisée des emilops à poiuvorv csrapdoonnet à sa catégorie prloelnsfneonse ou reenaltv 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 tairavl 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 lrtree puor friae connaître à l'employeur sa cuiddatnare par écrit par lrtree recommandée aevc aivs de réception ou par lrtree rmseie en mian propre cnotre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaat à un rfeus du salarié de pselotur à l'emploi proposé. La 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 cnionoitds 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 aclpatoipn 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 cloueantntemrlcet 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 conntilenelovne 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 triaavil ou les



hieraeros de l'emploi proposé ;

? l'absence de cnrroapcdesne ertne la catégorie presoieillfnsonne ou les adeiutpts plieferslnonsoes 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 cmtpoe les ogtilanibos des salariés liées à luer vie fimlaiale dnas l'organisation du tmps 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 mnois de peerts de temps. Dnas le cas des salariés à tepms partiel, les sraatigenis icnniet les eireetprns à rgopruer les heuers de taraivl journalières sur une même demi-journée.

Les sretganiais reapelpnt qu'en atlopaicpin de l'article 38. 4 de l'accord du 17 juin 2004, la journée de tariavl des salariés à tpems pitearl ne puet être inférieure à 2 hurees de tiaavrl cnntoiu et ne puet cmpoertor puls d'une iiotrtupnren d'activité (coupure), lqualele ne puora être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une iturntreiopn de 3 herues miauxumm 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 mnilimae de trviaal ctnionu de 3 hurees par jour.

Le troisième alinéa de l'article 29 « Maternité et aoiotdpn » de l'accord du 17 juin 2004 patnort révision de la cvoiteonnn coivctillee noailtane 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 tpmes ptireal bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prrtaoa de luer tpmes de travail, snas petre de salaire. Elels ont caeednnpt la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à tpmes complet. Dnas ce cas, le suuprls 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 ofjtebcs d'égalité psoserlolfine enrte les fmeems et les homems dnas l'entreprise, asini que sur les musees pttnreeamt 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 situaiion 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 ctodnoins de tvaial et d'emploi et en pciilrtuear ceells des salariés à tpems

partiel, et l'articulation etrne la vie pfeisslolennoe et les responsabilités familiales.

Ces dteocmuns snreot rmeis aux négociateurs.

Lorsqu'un arccod cortmpanot de tles oecjbifts et msruees 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 fmeems 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 aynslae chiffrée de la saiuittion comparée des feemms et des hmeoms par catégories plsfoeoselnierns employées, de fiexr des otbfcijs de progrès, de définir qitnleueivtamat et qtnvmenaetiaut les aocntis à mener.

Dnas les eepsernrts de 300 salariés et plus, ce rorpapt cpotrome une alsnyae pmteaertnt d'apprécier, puor cuchane des catégories pofnssenierrloes de l'entreprise, la siiaottun ristpvecee des feemms et des hemmos en matière d'embauche, de formation, de ptmroioon professionnelle, de qualification, de classification, de codtnoiins de travail, de rémunération etveiffce et d'articulation entre l'activité plosselrfrnnieoe et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à ptirar d'indicateurs pertinents, rnspaeot ntamnemot sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des iutdeicarns 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 errspteies 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 aneavnt sornet ablppcpeias à ceoptmr du peiermr juor du mios ciivl sinavut la pclbiitoaun de l'arrêté d'extension au Jounral officiel.

Les pieras cneeninvnot 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 svcieres 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 srgtnaeiis ont engagé des négociations aifn d'adapter les salttuipnios clnntinneevooles reavitels à la période d'essai et à l'indemnité de leececnminit aux donpotiiss législatives et réglementaires parnott mnidrsaeioton du marché du tvriaal (loi n° 2008-596 du 25 jiun 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 jiun 2004 pnotart révision de la ceontnvion ctilevcloe 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 ctneonu de sa fonction. La ltrtee d'engagement ou le ctroant de taiavrl des salariés reaalvnt de la catégorie employés puet 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 équivalent à clele de la suspension. Au corus de la période d'essai, chcanue des patries puet rmorpe le cantrot de taarvil snas indemnité. La rrputue 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 réception. Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il diot rstpeecer un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à : ? 24 hueres en deçà de 8 jorus de présence du salarié dnas l'entreprise ; ? 48 hreeus etrne 8 juros 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 reteecpsr

un délai de prévenance de : ? 24 heuers en-deçà de 8 juros de présence dnas l'entreprise ; ? 48 heeurs 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 réceptionné 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. Caotrnt 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 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 sauiltptnt une période d'essai d'au monis 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce derener diot retpcser 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 jiun 2004 pnotart révision de la ciooetnvn cllivceote noanlitae du cermcmoe de l'habillement et des atrliecs 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 foinnocts du ponrenesl d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les pirteas aevc la meiontn « Lu et approuvé ». Le conatrtr 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 rlemuoenvnelent visée au présent article. Le cnotrat de traiavl à durée indéterminée puet 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 puet 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, dnsictit 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 reuevlnoe ne se présument pas. Eells snot expressément stipulées dnas la lertte d'engagement ou le coarntt de travail. La sseilunspon du cntroat de travail, nmeaomntt par la maladie, entraîne une poirtoalongn de la période d'essai d'une durée équivalent à celle de la suspension. Au corus de la période d'essai, cnahuce des pterais puet rmproe le crnaott de tvairal snas indemnité. La rurtupe de la période d'essai, geul qu'en siot l'auteur, est notifiée par ltrete recommandée aevc dmdenae d'avis de réception ou par ltrete rsmie en mian pporre ctorne réception. Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il diot rpcseteer un délai de prévenance qui ne puet 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 reomvleeeelnntt 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 rhecherhecr un nouveu eplomi jusqu'au memnot où celui-ci arua été trouvé, dnas la litime de 40 heures. Les hueers d'absence snot fixées d'un cuommn aoccrd etnre 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 du commerce 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 pour une durée déterminée 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 énoncées dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul du 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 d'expiration du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

II.-Le deuxième alinéa de l'article 18 « Licenciement économique. ? Priorité de réembauchage » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des accessoires textiles est modifié comme suit :

« Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié embauché pour une durée déterminée 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 énoncées dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul du 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 d'expiration 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 « Poursuite d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce 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 pour une durée déterminée de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

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

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

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

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations énoncées dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul du 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 d'expiration 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 civil 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'engagent à 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 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 des entreprises de la branche 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 des entreprises indiquées à l'article 1er, préalablement à l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, versent à l'indemnité la cotisation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :

Il est prévu, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison du fait 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 ;  
Il est prévu, d'autre part, de la part de l'employeur, le versement d'une somme au salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment à son âge et à son ancienneté (rapport entre le salarié en retraite et le salarié d'activité) au sein des régimes de retraite obligatoires des salariés par rapport aux employés.

Départ volontaire à l'initiative du salarié

À l'âge 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 an de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;  
1,5 ans de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;  
2,5 ans de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;  
3,5 ans de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;  
5 ans 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 an au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;  
2 ans 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 an de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;  
1,5 ans de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;  
2,5 ans de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;  
3,5 ans de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;  
5 ans 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 an au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;  
2 ans 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 dispositions du présent avenant ne constituent pas 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 signataires 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 du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.  
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 abrogé la différence de taux entre l'indemnité légale de licenciement pour motif économique et l'indemnité légale de licenciement pour motif unique, quel que soit le motif du licenciement, les parties

signataires ont décidé de réviser l'article 12 du cahier II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles afin de mettre fin aux

## 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 employés 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 financement du plan de formation et la cotisation au financement de la professionnalisation :

? 60 % du montant de la cotisation des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation ;  
? 40 % du montant de la cotisation des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

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 signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la clôture suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP. Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord cadre 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 gracieuses 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

difficultés d'interprétation soulevées par la référence à l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel. C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

Article 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 nantais des salariés du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et de favoriser la qualification et la sécurisation des parcours professionnels, 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 productivité des entreprises des entreprises à la 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 tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre, d'une part, les différents secteurs de l'industrie et, d'autre part, les branches des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1er.

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 mmiina du peensnorl d'encadrement sur la bsae de 151,67 hueres mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

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 21 févr. 2012

Les pmiers d'ancienneté puor les employés et les agnets de maîtrise des catégories A1 et A2 dreenuemt en vigeur et luers mtnnonas rsetent fixés par l'avenant n° 13 du 22 spemebtre 2000 (les motatnns fixés en fcarns deionvt être crvnioets 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 aenanvt s'applique à l'ensemble des eeerpnitrsr siseomus à la covnntioen ccllivotee nloaitane du ccreomme de détail de l'habillement et des acrietls tietlexs (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 tlaabeux de cstnatoiois des dtrios de steuis mentionnés ntnat puor le régime général que puor le régime Alsace-Moselle à l'article 5.2 de l'accord du 4 nmrebove 2015 snot supprimés et remplacés par les dotionispsis sniuvtaes :

« Les peoenrrss rnveealt du camhp d'application de l'article 4 de

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

III. ? Rémunérations mimina du poesnenrl d'encadrement en fcotnoin de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 hueers 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

Le présent anavnet sera, conformément aux disptonois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux onstoraignais sylendaics représentatives à l'expiration de la période de situngare et déposé auprès des seicvres du mitsirne chargé du travail, dnas les ciooidnnts prévues par le cdoe du travail.

Les pitaers sgaiiratnes ddnenmeat l'extension du présent aanvnet au mrntsiie chargé du taravil en aipitlopcan des alrtecis L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération nantoliae de l'habillement prrneda en caghre les formalités nécessaires.

la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

? les aencins salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pesoinn de raetrie ou, s'ils snot privés d'emploi, d'un rvneeu de remplacement, snas cnotodiin de durée, suos réserve que les intéressés en fsenat la dandmee dnas les 6 mios qui seviunt la ruuptre de luer crnotat de tivaral ou, le cas échéant, dnas les 6 mios sniauvt l'expiration de la période durnat leaullqe ils bénéficient à trtie tormreapie du mtiaien de ces gatieiras ;

? les pesnenors geatniras du chef de l'assuré décédé, peanndt une durée mmniliae de 12 mios à ctopemr du décès, suos réserve que les intéressés en fsasent la dmdnaee dnas les 6 mios svaniut le décès,

demandant à bénéficier des dosipstoniis diudt artlice 4 à cemptor du 1er jeluilt 2017, se vienot applquier les tiarfs des actifs. Ces tfiars évolueront dnas les ciditnoons fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mras 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 talebau des gitnraeas fuanigrt en aenxne de l'accord du 4 nbovrnee 2015 est remplacé par le tebalau de gnrteaais frnugiut en annexe du présent avenant.

Article 4 - Durée et date d'effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent annevat est cnolcu puor une durée indéterminée et eenrrta en viuuger le 1er jilleut 2017.

Il proura être modifié ou dénoncé conformément aux doiistniopss du cdoe du travail.

Le présent anenvat sera, conformément aux dinsisiopots de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oatriginonass saieydlcns représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du msintire chargé du travail, dnas les cnoidotns prévues par le cdoe du travail.

Les prietas siarengtais dmendenat son ensxtoein auprès du mnriiste chargé du tvaail en ailpipatcon des atreclis L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération nniatolae de l'habillement pnedrra en cgarhe les formalités nécessaires.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

I. ? Le présent avnanet a puor obejt d'entériner, dnas le tbleau des garanties, le pgasase du coartnt d'accès aux snois (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pitrquae taiarfire maîtrisée/option paqitruie tirraifae maîtrisée ? crrgiuihe obstétrique) conformément aux dopsiotnsiis de la dernière contienovn médicale en dtae du 25 août 2016.

Ces difiossptis snot visés au chaeir des cherags du ctoartn rbospelnsae défini aux alrteics L. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité salocie suos le terme coumnm de « doittsispis de pruitqes tarifraeis maîtrisées ».

II. ? Le présent anvaent a également puor oebjt de mrtete en conformité le régime de roeuersembnt de frais de santé aevc le décret n° 2017-372 du 21 mras 2017 rieatlif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les gaanriets ooefftrfs aux psonernes assurées cnotre cietrans 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 CFTD

Article 1er - Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les ptreieanars sciuoax cnrfionemt que l'OPCA désigné puor la cocltele de la cituoioibrntn légale à la foiatrmon polosfneielsrne cuotnine est AGEFOS-PME.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Le présent acocrd s'applique aux enrtrpeseis et aux salariés reevnalt du champ d'application de la ciotoennvn cilcetvole nitaaoonle du cmrmeoce de détail de l'habillement et des aeirtlcs txlietes (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 eemrpuyols de moins de 11 salariés caosencnrt cqahue année au fnaincnemet des ainocfs de fmioortan pnnsieorelsfloie une cunbrototiin légale mlaime équivalant à 0,55 % du mnntoat des rémunérations versées pnednat l'année de référence. Ctete

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Annexe

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, cbtulsonlae en lnige sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr/rurqibue), rurqibue BO Coonnitevn 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 optuqie régime conventionnel

(Tableau non reproduit, clusnbtlaoe en lgnie sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr/ruriqbue), ruriqbue BO Cnivoonietn 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 ouptqie régime surcomplémentaire n° 1

(Tableau non reproduit, cobntsullae en linge sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr/rurbuqie), rurbuqie BO Coonenivtn 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 oputqie régime surcomplémentaire n° 2

(Tableau non reproduit, ctlaonbluse en ligne sur le stie [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr/rbruqie), rbruqie BO Coetnonvin 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)

cintrboituon diot être versée en totalité à l'OPCA désigné par la barchne à l'article 1er.

Dans ce cadre, les eprneiesrts eueetffnct aeeemnnlnlut :  
? un vnreesmet à l'OPCA désigné crndsraenpoot à 0,15 % des rémunérations versées pdeannt l'année de référence au trite de la psstloeniifooisanan ;  
? un vesernmet à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pannedt l'année de référence au titre du paln de formation.

Article 3.2 - Contribution des entreprises d'au moins 11 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 août 2018

Les eolmrpuys d'au mions 11 salariés crnscoanet cahque année au fineemnacnt des aintcfs de fotroiamn preoonilnsefsle une cbtoioutrnn mminlaie équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pednnat l'année de référence. Ctete cuinttiroobn diot 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 jenavir 2015, un cmtpoe pnnonreesl de frmtaioon (CPF) est oruevt puor totue pnrsoene âgée d'au moins 16 ans qu'elle siot salariée ou deaendmur d'emploi.

Par dérogation, le CPF est oveurt dès l'âge de 15 ans puor le junee qui sngie un cronatt d'apprentissage s'il juitsife avoir alomccpi la scolarité du peemrir cclye de l'enseignement secondaire.

Le CPF csese d'être alimenté à ctepmor de la dtae à lulleqae son tauriltie a fiat vaoilr l'ensemble de ses dirots à la rtateire 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 avant 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 nationale 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 cession de droit de propriété 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 présence 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, sans 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 professionnel d'activité (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) et de verser 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 le cadre 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 peuvent être :  
? les actions de formation professionnelle d'acquies les réglementaires de connaissances et de compétences ainsi que les actions professionnelles d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat de qualification).

Ces formations sont accessibles de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier 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 reconnues à l'accès à la qualification des personnes à 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'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquies 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'acquies une preuve identifiée de certification visant à acquies un bloc de compétence ;

-? les actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

-? les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation reconnue 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 partenaires sociaux :

? la liste établie par la commission professionnelle 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 français de l'emploi et de la formation). Les formations imputées sur cette liste concernent tous les salariés d'un compte CPF ;

? la liste établie par le CPROAEF (comité professionnel régional de l'emploi et de la formation). Les formations imputées sur cette liste concernent les salariés d'emploi et aux salariés résidents dans la région.

Ces listes sont disponibles sur le site du compte professionnel 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 doit solliciter 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 croisé atomistique 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 pour faire pratiquer des méthodes 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 isternes 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 au portage des heures 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 plafond 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 prise en charge des heures de formation siveu 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 incitées 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 qualification professionnelle, 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 trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de développement des compétences et qualifiantes en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les parties sociales de la branche conviennent à la CNFPEP 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 fagnies sur la liste établie par la CNFPEP ;  
? le cas échéant, des publics bénéficiaires ;  
? le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti.

Les parties sociales conviennent de confier à la section paritaire professionnelle (SPP) la détermination des enveloppes 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 croisé dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au titre de l'état récapitulatif du pourcentage de l'abondement du salarié, justifier mieux les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les aménagements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :  
? aménagé par accord collectif d'entreprise destiné à favoriser les salariés jugés prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;  
? aménagé 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 incitées sur son CPF, celui-ci peut fixer 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'Etat ;  
? la région ;  
? l'AGEFIPH ;  
? 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, allocation de solidarité spécifique et allocation 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 associe des enseignants généraux, professionnels et technologiques dispensés 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 certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer 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 CNFPEP.

*(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'emploi 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 diplôme de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement tertiaire ou universitaire ;  
? 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 formations générales, professionnelles 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, sans 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 accessoire des stagiaires 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 jeunes salariés.

Les personnes 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 pirsanotoasslfioein 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 pveunt se dérouler sur le tpmes de tarival ou en tuot ou parite 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 ftimaroon 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 juin 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 dinotsiippos 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 ciottariecifr iitncrse à l'inventaire établi par la CNCP, puor la vdaioitlan des auiqcs de l'expérience (VAE) et dnas le carde de l'abondement du cmotpe pneesronl de faotmriion (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 fairs 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 acipecatton 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 ssiaftat à l'obligation scolaire, une froiamton générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qofiiacitluan psneoflirnlose sanctionnée par un diplôme ou un trtie à finalité psnleorisneofe enregistré au répertoire naontial des conttriaiicfis professionnelles.

L'employeur s'engage, otrue le vemrneest d'un salaire, à asuresr à l'apprenti une fmoriaton pssfneoeirinlole complète, dispensée puor piate 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 tilelaravv 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 ssrscroue un coantrt d'apprentissage :  
? les jneus âgés d'au moins 15 ans s'ils jsnufietit aivor amocclpi la scolarité du pmeeirr clcye de l'enseignement secondaire, à soivar le collège ;  
? ttuoee prsonene de 30 ans au puls qui, après un précédent cantrot d'apprentissage, soihautte obentir une qfclaaaitouin supérieure ou dnnot le caonrtt a été rmpou puor cuase indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, feruettmre 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 cntraot (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 conrtat est en CDI) est fixée en fitncoon du clyce de formation.

La durée puet être réduite lusroqe l'apprenti :  
? achève une faoiortmn siiuve paennndt au mnois 1 an en cnatort de paooirfolsaiintssnn ou dnas un établissement d'enseignement tcohugqnioele à tpmes cpomlet ;  
? est ttlaiaue d'un diplôme ou d'un ttrie 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 qtocuiiflaan 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 ;  
? aepttrpni 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 pfsroneoilsnele exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :  
? les prnnseos tauriirels d'un diplôme ou d'un tirtte raeelvnt du daomnie pfssoonsrelnl cnpoaerondsrt à la finalité du diplôme ou du tirtte préparé par l'apprenti et d'un nieavu au mnois équivalent, jifaustnit de 2 années d'exercice d'une activité poeelsolfinnrs en rtaoilen aevc la qioilciuaaftn visée par le diplôme ou le titre préparé ;  
? les pnrsoeens jasuintift de 3 années d'exercice d'une activité plonsrflisonnee en retoailn aevc la qcaiiifuatilon visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau mniamil de qolfiucaaiitn déterminé par la csmioisomn départementale de l'emploi et de l'insertion ;  
? les pseornnes possédant une expérience pnifsleorlsonee 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 ptrieapicr 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 vioe appropriée puor accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, eells itinnect les eniestreps à ne pas relâcher lures eforfts en matière d'accueil et d'insertion pfoensoelnlsre des apprentis.

Dans ce cadre, les epiersrntes de la bnachre snot invitées à metrtre en palce tetous les cnotdniois peraetntmt de pérenniser cuqahae canrott d'apprentissage conclu en luer sein.

Dans l'objectif de fevasiorr l'insertion des jneues dnas le mdnoe du traiavl par la vioe de l'apprentissage et aifn de depssoir de myeons nécessaires puor le finncement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les praites itincnt toteus les episrreetns de la branche, à vsreer luer txae d'apprentissage à l'OPCA désigné par la bacrnhe en tnat qu'organisme clcluteer 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 vldtaoiain 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 pninfssseerool 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 aiovr 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 psenfossnreiol 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 dnot une coipe est rseime au salarié.

Cet etnrteien est proposé systématiquement au salarié qui rneepd 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 squbaaaitbe ;
- ? d'une période de mobilité vrtnloaoie 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 pefossnsienorl de cqhaue salarié.

Cet état des liuex est formalisé dnas un document, dnot une coipe est rsimee au salarié. Cet état diot prtteerme de vérifier que le salarié a bénéficié au cruos des 6 dernières années des enettnires 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 criiaotecitfn par la ftrimoaon ou par la vldoaiain des aicqs de l'expérience ;

? bénéficié d'une prosirsoegn sraaallie ou pisrneesnllfooe : la posgesriron pooleslennirsfe s'entend cmmeoe 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 bnhcrae 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 ireetntt ([www.agefos-pme.com](http://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 qctiuiioalafins 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 chuae trliutiae d'un CPA, de doipessr d'un psroesapt d'orientation, de fioaromtn et de compétences, dnot la cittalosnoun est autorisée eelvxcsumnit 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 aisni que ses atdueipts et ses mivonitotas aifn de définir un porjet pieeosonnfsrl et le cas échéant, un pjreot d'action de formation.

Pour pouiovr y prétendre, les salariés en CDI dvoniet jsitufair d'au menos 5 ans d'activité pslnfreolesonie consécutive ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise aletlcue et les salariés en CDD doienvt jiuteifsr de 24 mios consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nruate des catontrs de travail) au cuors des 5 dernières années dnot 4 mios consécutifs ou non suos CDD au cours des 12 derriens mois.

Il puet se dérouler dharut ou en dohres du tepms de travail. Basé sur le vaanootlrit 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.

? pbliuc visé.  
Toute pnrrnesoe qui tsailtoe au mions 1 an d'activité pesfllisnoonree salariée ou non ou eafeinxprlostnroslee (bénévolat ou de volontariat, iinsctripon sur la liste des sritfpos de huat niveau, responsabilités syndicales, mdnaat électoral local) en rporapt deicrt aevc la cicoitfaetrin 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 crous 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 clidiearner 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 tiaavrl 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 cistnsœ à bein iefdteiinr la coriieicatftn la puls adaptée au prjeot : coihx du diplôme, titre ou CQP ceopdnnsrat le miux 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 rigeennsr le dsioesr de ctdinadaure auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce deisossr prteetmra à l'organisme ceititucarfer de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

Dès lros que sa cndiratudue est déclarée rlcavbeee par l'organisme certificateur, le salarié puet bénéficier d'un aomceamgpnnct (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 dsosoir par un jury composé d'au moins un enneanisgt ou foumtaerr et un pseneofnosirl du seetucr concerné par la cfiaetctioin visée.

Le jury puet popresor un eettrenin et/ ou une msie en suatioitn porslesnnoife du cainadt 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 cissnancnaoes 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 ecxlu de l'extension en atiapilpocn des dosiitpsois 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 alatpocin des dpiiioosnts 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 stnuaievs :

? 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 tceelonogihs et des organisations. Il puet pspreoor des foimotnras qui pcneitpiat au développement des compétences, y crpoims numériques, aisni qu'à la lutte ctnroe l'illettrisme, nnaeomtmt des aincots d'évaluation et de fimooratn panemrttet l'accès au scole de caecnsainsnos et de compétences défini par décret. Les atonics 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 nnitaol des cfaoenirticits psnifoolelrelsens 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 fioatrmn (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 loqsue tuos les efrfos 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 ttrirerioe naitoanl dnas l'entreprise ou les aurets esenptrires du gpruoe dnot l'entreprise fiat prtiae (art. L. 1233-4 du cdoe du travail) ;

? lqrusoe le salarié vcitime d'un acdicent du trivaal ou d'une miladae poornlsileesne est déclaré iaptne par le médecin du travail, en aotiapipln de l'article L. 4624-4 du cdoe du travail, à rdpernre 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 tiaavrl fulorme également des iinatindcos sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une ftrioamn 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 psesoineonrl prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, l'employeur et le salarié déterminent nmnmtaot « les bienss de frtoomain du salarié? » (art. L. 1225-57 du cdoe du travail) ;

? tuot eyploumer cnoruot au développement de la ftamoorin plsenionsoerlfe ciutnnoe en participant, chuae 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 obtngoiilas 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 dvrois 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 taraivl ou liée à l'évolution ou au meaiintn de son eopmli dnas l'entreprise, ou aaynt puor

objet le développement des compétences, organisée pannedt le tpeps de travail. En revanche, le rfues du salarié de ppitaercir à des aintcos de foirotamn de développement des compétences hros tpmes de traavil ne ciusttnoe ni une faute ni un motif de leiiccnmeent (art. L. 6321-7 du cdoe du travail). Il en est de même puor les anctios de bailn de compétences iirtcsnes au paln de foarmiotn (art. L. 6313-10 du cdoe du travail) et puor les anotcis de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du cdoe du travail).

À côté de ces dritos et dirveos d'ordre général, le salarié puet aivor d'autres droits et obiagnotils spécifiques prévues par la loi, les arccods collectifs, voire le cntaort de travail.

Le salarié puet également bénéficier de la fortamoin en miiabolbsnt son CPF en dhores du temps de traavil ou en scaliointt un CIF.

#### Article 15.2 - Plan de formation de l'entreprise *En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Les pieartearns socuaix de la bhcnrae ientnvt les entreprises, éventuellement suos frmoe d'un acrcod de méthode, à mterte en palce un pgomrmrae anunel de formation. Elcls asecisnot les iutiistonnts représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dnsipsoiots légales en vigueur.

Dans sa présentation du paln de formation, l'employeur diot clsifiaesr les acontis de frioamotn sloen duex catégories satuivnes :

? les anicots d'adaptation au pstoe de taiavrl ou liées à l'évolution ou au mneaiitn dnas l'emploi dnas l'entreprise.

Ces aiconts snot mesis en ?uvre pdeannt le tpems de tiraavl et donnnet leiu au maeitnin de la rémunération. Elles peetnrtmet d'apprécier l'effort de l'employeur au rraegd de son olbaigotn de fromer les salariés. Aussi, les salariés snot dnas l'obligation d'accepter de suvrir ces formations.

? les acinots de développement des compétences en entreprise.

Les acnitos de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de frmoe de l'employeur. A l'origine de cette demande, l'employeur diot s'engager par écrit, anavt le départ en formation, en matière de rnneaosinscsace dnas l'emploi au retuor de la formation. Le salarié est libre de rsupeer ces ainocts de formation.

Pour toutes les ainocts de développement des compétences, qu'elles se déroulent pandnet ou en dreohs du tpems de travail, le salarié et l'employeur donevit prendre, avant le départ en formation, des engtgaemens mutuels. Le salarié s'engage à sruvie avec assiduité la faorimotn et à sfsirataie aux évaluations prévues, tidnas que l'entreprise s'engage à prmtreete au salarié d'accéder en priorité, dnas un délai de 12 mios à l'issue de la formation, aux fctoonins dboesiplnis cpnoadnoserrt aux ccnasiaoennss anisi aisqueus et à l'attribution de la csfaiiaaclsn conaosderprnt à l'emploi occupé. Ces eaenetmgngs pnetrot également sur les modalités de prise en cmotpe des efforts amcolpics par le salarié.

Ces anocits peuvent, dnas caertiens limites, se dérouler hros du tpems de traavil efiftcef dnas la lmiite de 80 heerus par an et par salarié ou, puor les salariés dnot la durée de tavrail est fixée par une citnenovon de farioft (en jrous ou en heures) sur l'année dnas la limite de 5 % de luer forfait. Un acrocd écrit ernte le salarié et l'employeur est alros olritbogaie poanuvt être dénoncé dnas les 8 jrous de sa conclusion.

Les hreues de fmtaionon asini réalisées hros tpems de traavil dnnet leiu au veresenmt par l'entreprise d'une altoailcon de ftiomaron d'un monantt égal à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié concerné.

#### Article 16 - Conseil en évolution professionnelle (CEP) *En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

Depuis le 1er jaievr 2015, tuos les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP puor les agnmoeapccr dnas l'élaboration et la msie en ?uvre d'un pejort professionnel.

Le CEP agcoamcpne les peojtrs d'évolution professionnelle, en lein avec les bisones économiques ettnixsas et prévisibles dnas les territoires. Il fitailce l'accès à la fomtrioan en itfeaiindnt les qtiuoicnalfas et les fionmratos répondant aux bosiens exprimés par la pnsionree et les ftenecinmans dioslnepibs et fatciile le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une patrtiseon gatirtue et cntodiinfelele reavnelt du siercve plbiuc d'orientation et dispensée sur tuot le tieorrtire par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, les minsoiss loealcs et les Cap eomlpi anisi que par des stcertruus labellisées par les ceonlsis régionaux.

Les salariés snot informés au sien de l'entreprise de la possibilité de rrcuoier au CEP par l'employeur, nmmaeotnt 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 aivr 1996.

##### Article 17.2 - SPP

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

*La SPP, placée suos l'autorité du consiel d'administration de l'OPCA désigné par la bnchare à l'article 1er du présent accord, met en ?uvre les ortiineonats piulteoigs défnit par la CPNEFP.*  
(1)

Le fimeoeonntncnt de la SPP est réglé dnas un prtocoloe d'accord dicntist clcnou ernte les praaeitrns sacoiux et l'OPCA désigné par la bnchare à l'article 1 du présent accord.

*(1) Alinéa exclu de l'extension en apolcpitain des dpitiossnios de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 29 jiun 2018 - art. 1)

##### Article 17.3 - OPMQ

*En vigueur étendu en date du 1 août 2018*

L'OPMQ de la brcanhe psleelniorsofe a puor ojetcbif d'appréhender les évolutions suceipeblss d'affecter les elopims et les qnutifcailloas de la bahrnce aifn d'appuyer la définition de la piiltqoue d'emploi et faortimon décidée par la branche.

La CNPEFP prruoa anisi firae apepl à l'OPMQ aifn de rlulcieer ttueos données sur la ciartproaghe et le répertoire des métiers, la poriestpcve et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qtaoaufciiilns et compétences.

Le comité de patlgoie pairartie de l'observatoire (CPPO) est assuré par la CPFNEP qui camodmne des tuaravx à l'observatoire.

Le fenamninet de l'observatoire srea assuré par des fndos mutualisés au sien de l'OPCA, conformément aux doostisipnis légales et réglementaires en viguer et sur la bsae d'un bedugt de fenimncoentnt annuel.

Les ptairnreeas sucaiox rlppenaelt que l'OPMQ a créé un stie d' i n f o r m a t i o n :  
<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 tneu des spécificités de la bharnce composée mtrjereiaanmoit de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de dtiioissonps spécifiques puor 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 abpapielcels à ceompt 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 oignnoraiaists 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 acrocd 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 juuipnrncrdsde de la Cuor de caitsaon (Cass. soc., 17 stpeermbe 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jleiuil 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 esrtneiers soismues à la civentoonn celtoivole nltiaonae du cmmorece de détail de l'habillement et des aciltres textiles, publiée au Jnuaorl oefciifl suos le numéro 3241 (code ICDC 1483).

Il srea alppbcliae à cmoept du 1er juor du mios ciivl snauivt la piaulitocbn 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 suiaivnt 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 alicrtes textiles, les dnssiiitpoos de l'accord ioitnerrnensspoeft 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 anlue 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 rtileaf au fienamencnt de la ftoiarmon pnrflslioeneese ;  
? l'accord du 19 arvil 2005 rltaiet à la réforme de la faitormon poeonnssrleinfle continue.

Par cet accord, les petairs saatireigns ennetendt porrvivue la piutloie ativce de développement de la ftriooman msie en palce par la bhacnre et se doetnt des mynoes fiercainns nécessaires.

La fomrotian psniolerlsfnoee diot ptmteerre :

? aux salariés, de mnnitiaer et développer luer employabilité, d'acquérir tuot ou partie d'une qafioitcaluin professionnelle, nmomaemt par le baiis du cpmtoe porneesl de ftooiran (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 rilatef à l'égalité pesninlerosolfe et salariale, les pnirtraaes 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 dniioistposs 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 dsiooiisptns 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 proru être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute ddmenae de révision dvrea être portée à la canacnositne des auetrs parties, par lttere recommandée aevc accusé de réception et elle drvea coreomtp 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 tvrial en aactiopoln 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 lsite et le périmètre des furuts OCPO habilités, les paiters sgraieaints ednnnteet d'ores et déjà indiquer, par cet accord, le sceeur auquel elels shuneaitot que la bcnrahe siot rattachée : le secteur « Servecis de proximité et arsatnait ».

Plusieurs pitons cmonums snot partagés par les eesepitnrrs lraeevnt de l'économie de proximité :

? une cohérence des activités économiques de proximité qui se trduait par :  
 ?? une rotleian de proximité de l'entreprise aevc le clenit cmaomeutsnor (BtoC) ;  
 ?? des rlioantes de proximité etnre entreprises, dnas la rleitaon clients-fournisseurs-prestataires (BtoB) ;  
 ?? des rleiontas de proximité entre les epteniersrs et le territoire,

? une ceoncvnerge des ejunex RH-emploi-formation-compétences :  
 ?? une plcae cnlerate des compétences dnas la chaîne de vuaelr ;  
 ?? des bosines partagés sur les compétences de la rieolatn de svircees : la roeailt n client, sur les ftinooncs RH et du mnanaegmet et sur les compétences métiers, tsrarnesves et slceos ;  
 ?? des difficultés cnmomeus en trmees de recrutement, de turn-over, de formation? ;  
 ?? des particularités cemoumns ntmaonmet en tremes de rceorus à l'alternance?,

? des rrsuocces inetnres limitées au sien de cuqahe entreprise, mias des ruesorecss eentlsxeibs et mtsblieualuas à tevrras une proximité taillrriretoe :  
 ?? des rercuseoss RH limitées dnas cauhqe estnrripee prise ivednnuleidelmit et un intérêt à la milituaatosn ;  
 ?? de torriritee et les roaetnls économiques de proximité cmome lieivr de démultiplication de la capacité d'action.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent acorcd s'applique à totues les esirnrtpees cosimrpes dnas le champ d'application de la cnotvenoin clicvleote ntioalane du ccmrmoe de détail de l'habillement et des actielfs txeeitls du 25 nebmvre 1987 révisé par ananvet 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 aeilrtcs L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot acrcod de brhncae anayt vcotaion à être étendu diot coeomrptr des sloapiutitns spécifiques puor les eienetrpsrs de mions de 50 salariés ou, à défaut, des jfcniatuitsois pteaemntrt d'expliquer l'absence de dspniotoiïss spécifiques à ces entreprises.

Une bcranhe ne puet reeevlr que d'un suel seetcur 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 lros que tuteos les ensiperters d'une brhnace qules que soenit lures etfeffics deivnot rleeevr du même secteur de rattachement, il n'y a pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de dpioissoitins spécifiques puor les erpientress de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions générales  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

Entrée en veuigur de l'accord  
Le présent acrocd etrne en veguuir au 1er jneiavr 2019 suos réserve de l'exercice du dirot d'opposition dnas les cdntoniiis prévues par la loi.

Durée de l'accord  
  
Les pteairs saaeiintgrs cneinnvnoet que le présent arcocd est cnoclu puor une durée indéterminée à coemptr de la dtae de sa signature.

Formalités  
  
Conformément aux dsiitpionsos légales et réglementaires en vigueur, le présent arcocd frea l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprs des oiatnginsraos représentatives, des scvriees du mniirtsie chargé du tvarail et du secrétariat-greffe du ceisnol 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 sreptebme 2018 puor la liberté de cosihir son ainevr poneisfnserol crée les « opérateurs de compétences » (OPCO).

Les OCPO ont vtooacin à succéder aux actelus « oamngriess ptaeiarrs cecrletuols agréés » (OPCA) et ont noeantmmt puor miïsnos :  
 ? d'apporter un appui ticehunqe aux brahnecs adhérentes puor la goisten prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et puor luer msioin de cefictarotiin ;  
 ? d'assurer le faneminncet des ctnaotrs d'apprentissage et de professionnalisation, seoln les nveauix de prise en charge fixés par les benahcrs ;  
 ? d'assurer un sivecre de proximité au bénéfice des très petites, pteetis et mnneoyes eerenspetis (TPME) et de puoioimrvr l'alternance (apprentissage et ctartnos de professionnalisation).

Les opérateurs de compétences ne sernot puls chargés de la cteocle et de l'ingénierie financière de la formation, mias anorut puor fniotocn d'aider les bnharecs pneosieollensrfs et les etenseirps à anipietcr les mnoitauts technologiques, lures efetfs potsfiis et négatifs sur l'emploi, les bionses nvuoaeux en compétences, les ipmncitlaois sur la ftaroiomn et la rencoervsoin et la sécurisation des paorucrs des salariés.

Les bcrhnaes plooenrnlsiesefs doneivt désigner d'ici le 1er javeinr 2019 l'opérateur de compétences auueql elles stnaiuoeht adhérer.

Article 1er - Choix du secteur de rattachement  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les paierts snegitairas désignent l'OPCO des enpistrrees de proximité qui srea agréé sur le seetcur 10.

Plusieurs pontis cnommus snot partagés par les etprnseeris renevlat de l'économie de proximité :

? une cohérence des activités économiques de proximité qui se tuadrit par :  
 ?? une rleiotan de proximité de l'entreprise aevc le clenit



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 ctlernae des compétences dnas la chaîne de vauler ;  
?? des beoins partagés sur les compétences de la rotealin de svierces : la raitelon client, sur les ftononics RH et du mmnengaeat 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 eexbietslms et mulaltisubaes à taervs une proximité triirtleiaoe ;  
?? des rcerusoess RH limitées dnas cquhae enesrrtpie pisre iedinelumildnevt et un intérêt à la mtuasaltiion ;  
?? le trioteire et les riteaolns économiques de proximité comme leievr 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 eesrtirnpms cmoisprs dnas le cmhap d'application de la cooneintvn clliceovtle nailnoate du ccmrmoe de détail de l'habillement et des aictlrs tiletens du 25 noevrme 1987 révisé par anneavt du 17 juin 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 soilputtans spécifiques pour les ernsetrpeis de mnois de 50 salariés ou, à défaut, des jutfotsiaicns pratmetet 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 eifittfces 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 avirl 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 ocobtroe 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 ceiennvnont 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 serscives 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 trsfamnnort les OCPA en opérateurs de compétences (OPCO). En ailapioptcn de ce texte, les bcheansr psfnineeoesollrs dnievot désigner l'opérateur de compétences dnnot elels relèvent par acrcod 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 ptarirneaes siacuox de la bnahrce à se rpoacrehpr des saniaigters de l'accord csntuiioftf de l'OPCO des pfnosresos des eepriresnts de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord ctnotstiuf poanrtt création de l'OPCO des epeetrinrs de proximité ;

Par le présent accord, les peatairenrs suaocix procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence puor la bnchræ du cemcrmoe 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 aocrd prévoit que la prat de la cocltlee non affectée au fecnmianet 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 eiesretrprns de la bnchrae », spitule que :

« Les erenistrpes rnevalt du chmap d'application du présent accord, qu'elles seniot ou non adhérentes au ctnorat d'assurance sciroust auprès des oregsaïnms asrureuss recommandés, dvoniet rctpeseer une prsie en crhgæ à hateuur de 50 % de la curoeruvte oligtbroaie msie en place dnas l'entreprise.

En tuot état de cause, la pitiritpoacan de l'employeur diot être fixée dnas le rsecpet des dsioiisntpos de l'article 7 de la cneioitnn cteicllve nnaitloae du 14 mras 1947 puor les salariés cerads et assimilés relaevnt des aeictlrs 4 et 4 bis , et diot intégrer le fannceeimnt du miteiann des geitrnaas au trite du dtspsoiif de portabilité. »

Cet artclie 5.1 vsie l'article 7 de la ctooivnnen AGRIC de 1947 qui a été rrieps par l'accord naotnial insnesonetepfriorl (ANI) du 17 nbvomree 2017 rlaitef à la prévoyance des cadres.

Les pnretareias sacieux relèvent que le dspioisif de l'ancien acrlite 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 ptenraretas siouacx prcissent galemnt que les salariés rnavelt de l'ancien ariltce 36 de l'annexe I de la coeenvnitrn ARIGC ne snot pas eculxs du bénéfice de la ppiicraaottn de l'employeur fixée puor les salariés cadrs au miumnm 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 sousiems à la coeoninvtn ctvollice nlatoinae du ccreomme de détail de l'habillement et des aierltcs ttxlees (CCN n° 3241 ? ICDC : 1483).

Article 2 - Dispositif 100 % santé  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les tabauelx 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 composéee 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 cntvieoonn clovecitle est désormais rédigé asini :  
« La présente cienotnvon règle sur l'ensemble du ttiirroe 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 coeovntn 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 otiaioansgnrs 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 tvialr en aotcpalipin des actreils L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédération 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 tauaeblx de gtnaerais 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 découlant.

### 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\\_20200006\\_0000\\_0010.pdf](https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2020/0006/boc_20200006_0000_0010.pdf)

enetprseirs de vtnee au détail d'habillement et alctires 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 socail 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 rqueubris :  
? 47. 51Z ? ccommree de détail de tietelxs en masiagn spécialisé ;  
? 47. 71Z ? cocrreme 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 cmhap d'application les eersnpeirts à succursales, c'est-à-dire les ernpetirses ou grpeous d'établissements caoeumimcrx placés suos une doicterin cltarnee cummoe 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 au 1er janvier 2020 de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des missions à succursales, entrent bien 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.

Certaines clauses s'appliquant unanimité au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre 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 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 démarches 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 faire valoir par 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 et consultation 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 donc comporter les mentions suivantes :

- ? un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité à moyen et long terme ;
- ? la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- ? 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 signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

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 totaux proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des débauchages et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionnant 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 service 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 recommandée en main propre ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en activité partielle de la mesure d'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 habituellement maximale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées frea 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 indiquant 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 partielle 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 de 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 leur employeur 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 entreprises s'engagent à privilégier les 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 balancement de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de passer des conventions entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mise en œuvre de son contrat professionnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, qu'elles soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les données issues sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut adapter son contrat en attribuant une formation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son escape « Mon contrat formation ».

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mise en œuvre 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 contrat formation » sur la plateforme « Net-Entreprises » puis se rendre sur l'espace des entreprises et des partenaires (EDEF) du service « Mon contrat formation ».

Concernant le maintien des actions de formation, les entreprises informées des dispositifs des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus « 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 à permettre aux entreprises de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la mise en œuvre de coûts pédagogiques. Il est ainsi possible à tous les entreprises 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 d'accompagnement pour faciliter la formation des salariés.

Les entreprises invitent les entreprises 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 partielle pendant la durée d'application du document sur l'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'au moins la durée du contrat 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 directeur 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 la durée de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entraîner une adaptation des objectifs 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 directeur 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 commission du comité social et économique sera alors saisie 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 :  
? explicite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie matérialisée sur le portail internet dédié ;  
? implicite : le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité vaut 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 licenciement du salarié lorsque la durée pour laquelle il a été embauché conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du contrat lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le licenciement fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE, s'il existe.

En l'hypothèse d'une homologation 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 licenciement par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après 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 veilles 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 saouies constatent de l'importance des enjeux de formation à former les salariés afin d'accompagner au mieux la reconversion de l'activité situationnelle s'impliquant dans le soutien des TPE dans la formation de leurs salariés et développer les départs en formation 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 réflexions seront, notamment les suivants : mise en place de compétences positionnées dans la grille des compétences professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les parties saouies s'entendent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, 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 accords existants (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les parties saouies 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 salaire net déduction faite 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 parties saouies 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 parties saouies sociales, soucieuses de l'avenir du secteur s'entendent également favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà, un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats aidés (soit environ 3 000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils s'entendent réfléchir au financement de la formation des apprentis.

#### Article 3 - Création d'une commission de suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 24 janv. 2021

Les parties saouies s'entendent 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 effectifs de la branche.

À cet effet, les parties saouies ont utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du licenciement unilatéral prévu par l'article 1er devant adresser au secrétariat de la CPNPI le document après l'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 esstreepins csrpmioes dnas le camhp d'application de la cnneoivotn ccltovelie nnioaalte du cmmreoe de détail de l'habillement et des aterlics texeitts du 25 nrobvmee 1987 révisé par anvaent du 17 juin 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 cioctltf d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent aoccrd a voaiotcn à s'appliquer dnas teutos les etpneriss le sithaoaunt quel que siot luer effectif.

Compte tneu des spécificités de la brachne composée mnroiraejteimt de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de doinoisitsps spécifiques pour 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 pour 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 oanrosiigtnas 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 accrod 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 nlatanieo du cmeormce

de détail de l'habillement et des acrlties txiteels (IDCC 1483) se snot réunies pour 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 ernseetrpis de la bcanrhe (45 %) de farie fcae à 2 mios de ptree 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 coonfnus (y cirpmos e-commerce) mnteorn les résultats snativus de jveainr à août 2020 :

CA oocbrte : ? 1,5 %.

CA sebetrpme : ? 0,5 %.

CA août : ? 3 %.

CA jluielt : ? 6,8 %.

CA juin : ? 14 %.

CA mai : ? 23,4 %.

CA airvl : ? 68,1 %.

CA mras : ? 6,81 %.

CA février : ? 3.2 %.

CA javienr : ? 1,68 %.

Les enquêtes sieuvsesccs menées par la paitre pornaalte auprès de ses adhérents moetrnt une bsasie du ciffhre d'affaires meynnoe de 25 % du 1er jeiaivr 2020 au 31 otobre 2020, basise anaiovsint les 30 % à l'issue du 2e reconfinement.

La solvabilité des eesrrpitnes est très ctuqirie (paiement des cleciontos printemps-été, reptos 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 pvoraigureot un ruisqe de dcntoueitsrs d'emplois de l'ordre de 10 % à 20 % sur les 65 000 empios dcrtels du périmètre, siot 6 500 à 13 000 eimlops sur 2020-2021.

Pour la deuxième fios dieups le 15 mras 2020, les eseerripts ont sbui une ftueemrre atiirvtnsidmae du 30 ootbre au 27 nmeobvre 2020 et ont, de nouveau, dû roruicr mseimesnvt à l'activité partielle.

Les esineeprtrs 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 ptirlaiee en cas de réduction d'activité durable.

Le présent acorcd s'inscrit dnas le cdrae de la loi n° 2020-734 du 17 juin 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 accoitpailpn du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mos maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mos consécutifs. Cette durée purora être prolongée par la cocosilunn d'un aanenvt au présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mos par l'autorité administrative.

Les eteerpnsirs décidant de firae aiotptclapin du présent acrocd de brnhcae dnas le carde des dotnisiosps iusses des ttxees précités dvnroet élaborer un dnoumect unilatéral cronome à cet arcocd et le déposer à la préfecture puor hagtilomooon après aivs du comité scoail 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 acrocd s'applique à l'ensemble des eetrpserins eanrntt dnas le champ d'application de la citvoenonn cllevticoe noatanile du cemcmoe de détail de l'habillement et des areclits tltiexes du 25 nmrvboee 1987, défini à l'article 1er du chtpriae Ier de cttee citneovonn collective.

Article 2 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les eprtrisenes visées à l'article 1er du présent acrocd snot tueens de ciourvr l'ensemble de lreus salariés, snas cnoitodn d'ancienneté, à huuaetr des graainets incapacité de travail, invalidité et décès mlaemiins prévues par le présent accord.

Ces geitarnas miieamlns snot dsteinctis ertne les salariés :  
? cedras et agnets de maîtrise (catégories A1 à D) tles que définis au I de l'accord du 12 octbroe 2006 rrlaeif aux cfcsisiitalanos ;  
? employés (catégories 1 à 8) tles que définis au II de l'accord du 12 orcbote 2006 reilaf aux classifications.

Le bénéfice de la cuvreroute prévoyance diot être mnntieau au prioft des salariés en cas de supeinsosn de luer cnrtoat de travail, qu'elle qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient, pandent cttee période, d'un meantiin de salaire, ttoal ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rnetes d'invalidité ou d'incapacité ptenenrmae polneneilfsorse financées au mnios puor ptraiie par l'employeur ou d'un rneveu de remeapmcnlet versé par l'employeur (ce cas cenocne naotmnmnt les salariés placés en activité plaelrite ou en activité pealrtlie de logune durée anisi que ttuoee période de congé rémunéré par l'employeur comme le congé de rseacensemllt ou de mobilité?).

Dans une telle hypothèse, l'employeur vsree la même cutionoirtn que puor les salariés aficts pdeannt ttouee la période de ssiesnuopn du crtonat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié diot obnerlaogeitmt ctioeunr à atetuicqr sa pporre prat de citsiaoton (sauf mlietnan de ganraties à trtie gratuit). Dnas ce cas, l'assiette à reeintr puor le cacull des pisontartes et des cottnioisas est cllee définie aux alietcrs 5 et 7 du présent accord.

Les salariés dnnot le cnoratt de traival est sndspueu et qui ne bénéficient d'aucun mteaiinn de salaire, ttaol ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor praitie par l'employeur, ou d'un rneveu de repcmmealet versé par l'employeur (congé snas solde, congé sabbatique, congé pnaeatrl d'éducation, congé puor création d'entreprise ?) ne bénéficient pas du mnaitein de la ctveruoe prévoyance.

Les sniaaeagtirs ceonneivntt que le présent acrocd epiexrra le 31 janvier 2023.

Les eetrersnps décidant de friae aotpliaipcn du présent acrocd de bcnrhae dnas le cdrae des donotsipisis iseuss des teexts précités dovernt élaborer un duomncet unilatéral cfrnoome à cet acrocd et le déposer à la préfecture puor hootagilmoon après aivs du comité sicaol et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de dmcuonet rctanpeset les egneixecs du présent acrocd et des tteexs précités, les eintprses concernées dvnroet négocier et ccnrluoe luer prproe acrocd coeltcilt dnas le repcest des règles sur la négociation des acocrds celofclits d'entreprise ou d'établissement.

Dans cette hypothèse, l'entreprise seuspnd le vmneseret de sa ctbtroioinun au régime prenadt toute la période de snssuepoin du cnotrat de tvraial non-indemnisée.

Toutefois, le salarié puet demander, à ttire iudidnievl et facultatif, le meatiinn des gtiarnas décès à l'organisme assureur, suos réserve du peneamit de la totalité de la cstioaiotn (part paotranle et prat salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en pcalle dnas l'entreprise diot être obligatoire.

Article 3 - Organisme assureur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les erptiserens peevnut sisrocque un caonrtt d'assurance auprès de l'assureur de luer choix.

Toutefois, les pertnariaes scioux ont souhaité gratianr l'efficacité de la cvurtoeure au nevaui noiantal en redcnonammat duex omniraesgs assureurs, cshios au tmree d'une procédure de msie en ccucnorenre cronfome aux dstipisonos de l'article L. 912-1 du cdoo de la sécurité sociale, puor aesrusr la cturveruoe des genitaars de prévoyance.

Cette raiooacmtmdnen se tadirut noenmtmt par la colouscinn d'un cartnot cdrae et d'un pclorotoe tceinuhqe et financier.

Les prientaraes scoaix ont cohii de recommander, puor aressur la corvtuerue des graetnias de prévoyance prévues puor les salariés de la bnchrae :

? Mutex, société d'assurances régie par le cdoo des assurances, 140, anvuee de la République, 92320 Châtillon ausurser des gaaeirtns de prévoyance incapacité, invalidité, catpial décès ou invalidité petnmenare et absolue, firas d'obsèques ;  
? l'OCIRP, l'organisme cmomun des itttinsiuons de rnete et de prévoyance, uoinn d'institutions de prévoyance régie par le cdoo de la sécurité sociale, 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris, assureur des gnrataies rntee éducation et rente de cjnoniot substitutive.

Les modalités d'organisation de la rmotncdiaeamon sorent réexaminées par les prraeanetis sociaux, dnas le rpcseet des dpiiossnotis de l'article L. 912-1 du cdoo de la sécurité sociale, dnas un délai mmuixam de 5 ans à cmopter de la dtae d'effet du présent accord. À cttee fin, les ptaeris sinagiartes se réuniront au puls trad 6 mos anavt l'échéance du délai de 5 ans à ctmeopr de la dtae d'effet du présent accord.

Article 4 - Définitions  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

### Conjoint

On enentd par conjoint, l'époux (ou l'épouse) du salarié non séparé(e) de coprs jeiaeidmuicnt et non divorcé(e) par un juneemgt définitif passé en fcore de coshe jugée ou par coveontinn enregistree chez un notaire.

### Concubin

Est considéré cmroe concubin, la pornsnee viavnt en copule aevc le salarié dnas le cdare d'une uninoin de fait, au snes de l'article 515-8 du cdoo civil.

### Partenaire de Pacs

On enentd par pernatraie de Pacs, la poennsre aaynt cloclu avec une aurt peosnrne une cointnoven slellonnee (pacte cvuil de solidarité) anayt puor but d'organiser luer vie cmmuone (art. 515-1 et sanitvus du cdoe civil). Les siatniregas d'un Pcas snot désignés par le tmere de partenaire. L'existence d'un Pcas puet être prouvée siot par la pcitduoron de la coipe du récépissé d'enregistrement du Pacs, siot par la pcrudoiotn d'un etarxit d'acte de nasaiscne sur leuqel le Pcas est mentionné.

#### Personnes à charge

Sont considérées cmmoe poseernns   chgare les pensornes vanvit suos le tiot du salarié, ttirauiles de la crate d'invalidité ou de la crtae mobilité ioiulcsnn pontrat la mnetoin « invalidité » prévues à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicloae et des familles.

#### Enfant à charge

Sont considérés cmmoe à charge, indépendamment de la pitsoion fiscale, les eftnnas du salarié et de son cnoiojnt (ou concubin, ou prt nariae de Pacs) qu'ils sienot légitimes, naturels, adpftios ou rncneous :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cindtooin ;  
? jusqu'à luer 26e anirnsveriaie et suos condition, siot :  
?? de purruisvoe des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le crade d'un conrtat de pissrsalteaonoonfin ou ecroe dnas le crdae d'une iosnciptrin au CEND (centre ntnioaal d'enseignement à distance) ;  
?? d'être en ainpptsagesre ;  
?? de puuirsovre une fmiaootrn poieesfrlnosnle en anlceatre dnas le crdae d'un cntorat d'aide à l'insertion pseoorlislfenne des jneous aacssoint d'une prat des emetiennnsges généraux psnseenloofrs ou tlconheqgioeus dispensés pandnet le t mps de travail, dnas les oagiremsns pbluics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etiernrpse d'une ou puueslirs activités pelsnflleosronis en raetiolo avec les emetinnnsges reçus ;  
?? d'être préalablement à l'exercice d'un pieemrr elmopi ircnsits auprès du régime d'assurance chômage cmmoe dmeda urns d'emploi ou sairaietgs de la ftoimaorn plnlsienrooesfe ;  
?? d'être employés dnas un EAST ( tablissement et srcviee d'aide par le travail) ou un aeleitr protégé en tnat que tualerrlvais handicapés ;  
? qeul que siot luer âge en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité silcoae justifiée par un aivs médical, ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils snot teutrlais de la ctrae d'invalidité ou de la ctare mobilité inoiclsun potnart la mtnieon « invalidité ».

Sont également considérés cmmoe   crghae :

? les eantnfs nés vbealis postérieurement au décès du salarié et dnot la foialitin avec celui-ci est établie ;  
? les ennftras du conjoint, du patnarerie lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au fyoe du salarié jusqu'à la dtae de l' v nement oarnvut driot   paottinrses et répondant aux cniidiotnos ci-dessus, suos réserve que luer aurt  panret ne siot pas tneu au vneemrest d'une pniosen alimentaire.

#### Invalidité asulobe et définitive

On enentd par invalidité asulobe et définitive, l'incapacité aoslbue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir ruoeers à l'assistance d'une triece psonerne puor eefutfer les acets onaiirrdes de la vie.

Est assimilée à l'invalidité aubsole définitive :

? l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-4 3  du cdoe de la sécurité sociale, et indemnisée cmome tlele par la sécurité slcoiae ;  
? l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du cdoe de la sécurité solciae et indemnisée comme tlele par la Sécurité sociale, avec aitr btuion d'une paoetirstn complémentaire en cas de rcureos à l'assistance d'une terice personne, et dnot le tuax est égal ou supérieur à 100 %.

#### Article 5 - Salaire de référence des prestations En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

5.1. ? Slraiae de référence sanrvet de bsae au clacul de la griaatne décès ? IAD

Le slaraie de référence sernavt de bsae au culcal de la gtaainre décès-IAD crpenosrod au toatl des rémunérations buetrs traehcns 1 et 2 limitée à 4 plodfnas aennlus de la sécurité sacloie perq es aux corus de 12 mios civils précédant l'arrêt de tivaral ou le décès aaynt donné lieu à coiaaottsns (y cpimors les primes, les gaioratncifits et le 13e mois). Dnas le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le slaraie de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une bsae annuelle. Puor les salariés à tmeps partiel, le silaare de référence est reconstitué sur la bsae annuelle, pr nat en cpmtoe la durée eevftfce de travail, et non la bsae d'un tmeps plein.

5.2. ? Sralaie de référence saervnt de bsae au cluacul de la ganitrae rntee éducation et rntee de coionj t substitutive

Le saialre de référence svnaret de bsae au caucll de la gtairane rntee éducation ou rtene de coiojnnt suitvtubise est égal au toatl des rémunérations btrues perq es au cuors des 12 mios cvuils précédant l'arrêt de tvaialr ou le décès (y crmpios les primes, les gnciafiatrots et le 13e mois), dnas la ltiime de la tcrhnae 2 limitée à 4 plaofdns anlneus de la sécurité socilaie incluse. Puor les salariés à tmeps partiel, le saralie de référence au cucall de la rntee éducation ou rntee tmorireape de cijnonot sstubvtiue est reconstitué sur la bsae alnnuele pr naet en cotpme la durée eivettfce du travail, et n'est pas reconstitué sur la bsae d'un tmeps plein, snas pvooiur puor la rntee éducation ou la rntee tarieomp de cnoonj t substitutive, être inférieur au Simc anuenl burt puor 151,67 hrees de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mios d'activité dnas la branche, le saliare de référence puor le culacl de la rntee éducation ou rente de cononj t susittiutvbe est reconstitué sur une bsae alnunele snas puivoor puor la rente éducation ou la rente de coonj t substitutive, être inférieure au Simc aeunnl burt puor 151,67 heuers de travail.

5.3. ? Saailre de référence srnevat de bsae au cualcl des graiantes incapacité tmeraporie de travail, invalidité et incapacité ptnramenee pleslssooinfrene (IPP)

Le sliaare de référence snvreat de bsae au cclaul des gneirtaas incapacité traepormie de travail, invalidité et incapacité pmretneane prnosleflsnoeie (IPP) est égal à la mynneoe mulenelse des rémunérations bterus perq es au cruos des 12 mios civils précédant l'arrêt de tiavarl (y croimps les primes, les gotcaiatniirfs et le 13e mois). Dnas le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le saailre de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une bsae annuelle.

5.4. ? Slairae de référence des ptasiortnes luosqre le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un rneevu de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un rneevu de reenamelcmpt versé par l'employeur (allocation de reclassement, aclotalion versée dnas le cadre du congé de mobilité, etc.), au cuors de la période de référence, le slraiae srnavt de bsae au clacul des pisreaontts est également constitué de ce revneu de rememplacnet ayant été sumios   caottision au ttire du cnroatt d'assurance souscrit. Ce revenu de rnammlceepet est cleui versé par l'employeur dunart la période de maieitnn des gariantes et s'entend burt de ciansitotos et cuinbrtnooits de sécurité sociale.

Toutefois, lrsouqe le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnits  d'activité paelirtle (de driot commun ou de lguone durée) au cuors de la période de référence, le slraiae srnavt de bsae au clacul des pesonitarts est le silaare que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, cpdenraosortn à la mnnoeye des rémunérations btreus sesiuoms   cttoiaion du croantt perq es au cuors des 12 mios précédant la période d'activité partielle.

Compte tneu de l'incertitude sur le coût etecfiff de cet aménagement, ce pripnice de rtosicoeuntin du salriae de référence en cas d'activité paleilrte est mis en pacle puor une durée limitée de duex ans, carount   cpotemr de la pirse d'effet du présent avenant.

Les prrtanieeas soacuix et les oeasrgmins recommandés s'engagent à réexaminer ce principe, au moins 6 mios anavt le trmee 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 omragseis asurersus recommandés :

1.?Salariés cedras et agtnes de maîtrise (catégories A1 à D) tles que définis au I de l'accord du 12 obotrce 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 clietvoles ».)

[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 oobrcte 2006 rlteiaf aux classifications

(Tableau non reproduit, csnuobaltle en lgnie sur le stie [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rigrubue « Potilanicbus offceilleis » « Blteuils 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 :  
? tnhcare 1 : ptaire du sliarae anneul burt limitée au ponlfd aeunnl de la sécurité slioace ;  
? tnrhcae 2 limitée à 4 pnfldaos aluenns de la sécurité soilaace : praitre du sliarae anenul 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 ctsatooins de sécurité sociale, visé à l'article à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale. Il est fixé chaque 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 patemnrne polreliesnnsfoe ou à cllee de de son décès. Il est revalorisé soeln le même poctgaruene d'augmentation que le polfand aenunl 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 sbtttivisue à la retne éducation snot revalorisées chuae année par l'organisme auresusr ou le ctoant d'assurance souscrit.

Article 8 - Cotisations  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

8.1. ? Obatlgoiin des epensirrets de la branche  
Les eerpsitres relaenvt du camhp d'application du présent accord, qu'elles sioent ou non adhérentes au cnotart d'assurance proposé par les oginsrames asuserurs recommandés, deonivt :  
? mtttere en palce des gtaniears 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)  
? scorusie un catrnot 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 pcraiptioan de l'employeur diot être fixée dnas le rpsecet des ditoissinpos de l'article 1er de l'accord noaitnal iiostrnproerfesennl du 17 nmrebvoo 2017 rielatf à la prévoyance des ceadr s 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 cnttasioois 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 :  
? tnhrcie 1 (équivalente à l'ancienne tarhnce A) : pitare du sliarae limitée au pofnald anuenl de la sécurité sclaoie ;  
? tnhrcie 2 limitée à 4 podlafns aennuls de la sécurité soiaae (équivalente à l'ancienne tnrcihe B) : piatre du srliaae corpimse etnre le poafld de la Sécurité scioale et quatre fios ce plafond.

Ce saialre cnpomred les rémunérations vraaeblis supplémentaires (notamment 13e mois, prmie 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 paerevncnt un rneveu de reenmlapcemt versé par l'employeur danurt la suepnssoin de luer ctaonrt de taarivl (indemnités d'activité partielle, aloiocatln de reclassement, alitloocan 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 ptntroisies snot exonérées de tutoe ciooitasn due au ttire du caortnt d'assurance.

Financement des gtrnaies des salariés craeds et aegtns 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 jiaavr 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. Redonnés 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 prime en charge de la cotisation 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 ou d'un départ à la retraite en cas de rupture 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 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 prévoyance 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 cotisation de solidarité de sa prime en cas de rupture 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 sein 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 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 prime en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou d'une partie des salariés bénéficiaires des cotisations 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, adhérents 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 prime en charge de cotisations d'action sociale individuelle 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 cotisations des actions de prévention ainsi que les règles de répartition des cotisations et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission paritaire de branche, en prenant 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 cotisations 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 adhérentes au contrat d'assurance des organismes agréés recommandés, ce financement sera affecté au fonds social déjà existant au sein de la branche.

Les prestations d'action sociale accordées par les organismes agréés recommandés ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime suscités 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 prime en charge totale de la part salariale de la cotisation :

? des apprentis 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 professionnalisation quelle que soit sa durée.

La gestion du fonds social 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 en vertu des pouvoirs sociaux et des décisions des 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 doivent 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 pairarte nnataiole de la branche.

Cette csmiomsoin :

? contrôle la msie en ?uvre des oontrnriteis des atincos de prévention par les osnaegmirs auprès dlqeesus les etpsienrres oriaensngt la ceuovrrue de lreus salariés ;  
? cotubirre à l'intégration des établissements dnas le régime de prévoyance ;  
? eixmane les cetpoms 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 ienoitrnrtvs du fnods scoail et aovuppre le bgeudt présenté par Mutex.

À cet effet, les ongiaemrs recommandés communiqueront, chuae année, les dtocnuems financiers, ansii que luer aasyln commentée, nécessaires à ses travaux, au puls trad le 30 jün sniavut la clôture de l'exercice, ansii que les innmrftotias 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 psaitertns périodiques en cruos de scrviee (indemnités journalières, poissenn d'invalidité, rnetes éducation) cnoineunt d'être versées par les osngreiams asreuurss recommandés à luer niveau atenitt à la dtae d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La ganriate incapacité toapiermre de traiavl ? Invalidité est manentuie aux assurés en arrêt de tiaarvl puor maiadle 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 pirfot 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 curos de seicrve à la dtae de chmgnaenet d'organisme arseueur (y crpoims les ptosiarnes décès prnneat la forme de rente), cointnruonet à être revalorisées par le nveul osrgamnie assureur.

Sera également organisée par le nevoul ongmiarse asrusuer la rotiolavrseian des bsaes de cucall des prsatnoteis décès étant précisé qu'elle drevra 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 atpaliiocpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pnatareeris suiaocx 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 sialuioprtns spécifiques tleles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnas la msuree où l'accord a vooatcn à s'appliquer à tteous les etpersneris de la branche, gleule que siot luer taille.

## Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de

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 stohieuan ponrourt acnpiiter l'application du présent acrcod et s'affilier avnat l'entrée en vgeuiur de l'arrêté d'extension de l'accord, au régime cnoitvnoeennl de prévoyance auprès des onamgeirss aursuers recommandés.

L'accord pruroa être modifié ou dénoncé conformément aux dsnitioipiss 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 dnas les connotdis prévues par le cdoe du travail.

Les sangaiitres de l'accord deadmennt son exeotnsin auprès du mntiirse chargé de la sécurité sicolae conformément aux doioitpsisns de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parenteians 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 aocrcd du 19 mras 2003, un régime de prévoyance incapacité de travail, invalidité et décès clciotelf et ogrtailboie au navieu de la branche. Cet aocrcd a été modifié par cniq avenants, en dtae des 19 jün 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 miocatifdions par les ptaareriens suiaocx de la bachrne par cniq avteanns datés des 13 sbpeetrme 2016, 7 nrvmoebe 2017, 8 février 2018, 11 décembre 2018 et 11 février 2019.

Les peareritans suocaix se snot réunis aifn de réviser le régime de prévoyance mis en pclae au niveau de la banchre par aocrcd 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 ?uvre une nlevuloe rtcmoemadanion qenuanlungie à eefft du 1er jevniar 2022 et tinet cmpote de l'évolution du cxtontee législation et règlementaire, ntaonemmt au raegrđ :

? de l'instruction interministérielle n° DSS/ 3C/ 5B/2021/127 du 17 jün 2021 rtlviaee au tetmearnit socail du fecniamennt pratnoal de la prévoyance complémentaire ccieotvllle et orbaogiltie en cas de ssupnsoien du conrtat de trivaal ;  
? du décret n° 2021-1002 du 30 jelulit 2021 rlaietf aux critères octefbjis de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une cuutrrroeve de potoietrn 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.

## 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 de 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 partenaires sociaux 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 dépenses de santé.

Cette co-recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

Article 3 - 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 la sécurité sociale à l'issue 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 indemnisation 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 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'une garantie.

Si le salarié souhaite obtenir le maintien de la couverture alors que la cotisation afférente aux garanties précitées est réglée intégralement 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 partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche, de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils 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 d'être écrit, en piécettes sous 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 souscrite par ailleurs ;

3. ? Les salariés à temps partiel et ayants droit l'adhésion au régime les codifiant à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des accords de solidarité prévus 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 mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés doivent solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense 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 justificatifs adressés à l'employeur, ils sont obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relèvent du champ d'application de la convention collective de commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en œuvre 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 fias 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 fias de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne doivent pas acquies une cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de conclusion d'un nouveau contrat de travail en cours de la période de portabilité, 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 fias de santé sera maintenue par l'assureur :

? au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, dans le cas où la 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 fias de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre 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 entreprises 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 verser une prime en contrepartie à hauteur de 50 % de la cotisation globale prévue à la convention collective applicable en l'absence de l'entreprise.

Elles peuvent prévoir une prime en contrepartie proportionnelle favorable, sous réserve de la soumettre au sein de l'entreprise par l'un des ates visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité

salarioe (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et soumise à l'avis des intéressés).

##### 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 actuels 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 versées au financement des cotisations facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

? Les cotisations versées au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 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. Attributions 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. Attributions 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 maximaux pendant 2 ans à compter de la date d'effet de l'accord, sous réserve des modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif qui pourraient intervenir 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, telles que modifiées 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 recréer les mêmes niveaux de garanties minimales, à ce 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 articles suivants :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pauvres bénéficiant 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, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. La formation d'actions de prévention des risques professionnelles dans le secteur ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelle ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces articles sont financées 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 articles fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'un des organismes assureurs recommandés doivent également prévoir la mise en œuvre de prestations non cotisées au sein des régimes mis en place à leur niveau en conséquence d'un budget individuel à leur 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 communiquent 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 couverture des salariés « 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, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SNIERE sous le n° 538 518 473, numéro LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57,

et

Aésio mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée 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 convention collective 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 remettre en cause les dispositions spécifiques telles 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 pourront faire appel au présent accord et s'y alimenter 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 négociateurs de l'accord désignent son exécutant auprès du salarié 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 prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont instauré un système obligatoire et collectif de couverture 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 CDFP ; 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 « 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 - 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 garantis par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté d'association du travail, conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les entreprises s'interdisent de porter 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 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 entreprises 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 salariés en matière de l'exercice du droit syndical de 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 de salariés représentatives dans la branche, 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 composition des 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, rubrique Textes officiels 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 commissions paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des commissions 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 (CPNI) ;  
? 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 décidée 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 conciliation (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 de la branche.

2. Temps de préparation

L'autorisation d'absence concerne également le temps de préparation aux instances visées au ? 1. Les 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 doivent avoir pris part à la tenue de la réunion visée à l'article 7.2.1 du présent accord sauf 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.

Article 7.2.3 ? Mises en place de salaires par l'employeur et prise en compte par le fonds de financement collectif

#### 1. Mises en place de salaires

Sont pris 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 la fonction sont assimilées au 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 pris 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 la fois 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 de remboursement 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 avis 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 majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de 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**

être 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 signature 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 représentant 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 d'un accord de travail ou au paiement de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Les parties signataires ont constaté :

? que les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter méritaient d'être révisées à l'aune des textes en vigueur ;

? que les dispositions en vigueur concernaient la prise en compte des primes de salaires ou le montant de ceux-ci ainsi que l'indemnisation des frais de déplacement émanant de services externes et étaient différentes d'une branche à l'autre, nécessitant d'être mieux comprises.

Le présent accord a pour objet d'unifier et de clarifier les services existants en vigueur en fixant un dispositif de référence et des règles s'appliquant 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 CPEFP ;

? 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 entreprises etant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des accessoires du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

Article 2 - Modification de l'article 8 « Cotisations »  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Les taux fixés à l'article 8.2 « Modalités de cotisation » dans le cadre du contrat social auprès des organismes recommandés » sont annulés et remplacés par les suivants :

« Financement des garanties des salariés cadres et agents de maîtrise

Cadres et agents de maîtrise		
Garanties	Taux cotisés [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/ rente de coadjutrice [1]	0,09 %	0,09 %
Incapacité de travail temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %
[1] Taux cotisés applicables à compter du 1er janvier 2023 pour l'ensemble des garanties.		

Financement des garanties des employés

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 coadjutrice	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. Rénové par accord des partenaires sociaux supplémentaires, soit du 1er janvier 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 application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises suisses de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des accessoires du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à ce moment de spécificités particulières que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à tous les salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 15 décembre 2022.

L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les représentants de l'avenant demanderont son extension 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 étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations à compter du 1er janvier 2023.

Avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime

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 anveant s'applique à l'ensemble des eirtesnerps etrannt dnas le cmahp d'application de la coonenvitn ciovelctle naoanilte du cmcoreme de détail de l'habillement et des aceitlrs teitexls du 25 nmobevre 1987, défini à l'article 1er du ciahpte 1er de ctete cnneoiotvn collective.

Article 2 - Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les duex avant-derniers pphaearrgas de l'article 2 de l'accord du 19 ooctbre 2021 rltiaef au régime de prévoyance snot remplacés et complétés par les ditoiisnpsos snvuaiets :

« Les salariés dnot le ctaonrt de tvaialr est snupdseu et qui ne bénéficient d'aucun meiiantn de salaire, tatol ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au mnios puor piatre par l'employeur, ou d'un rveenu de remapmncleet versé par l'employeur (congé snas solde, congé sabbatique, congé peaatnrl d'éducation, congé puor création d'entreprise ?) ne bénéficient pas du mtניהin de la cvueroute prévoyance.

Dans cttee hypothèse, l'entreprise spunesd le vemrenest de sa cturibootnin au régime panendt toute la période de sinoesuspñ du cranott de tavaril non-indemnisée.

Toutefois, le salarié puet demander, à ttire iniedvidul et facultatif, le miniaten des gtaanires décès à l'organisme assureur, suos réserve du pimeenat de la totalité de la ciosoitatn (part pnoatrlae et prat salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dnas l'entreprise diot 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 oobrcte 2021 retilaf au régime de prévoyance est remplacé dnas son intégralité par les dnpsiiioosts stuanives :

« 5.1. ? Srliaae de référence sarnvet de bsae au clcual de la gtrianaee décès ? IAD

Le sarlaie de référence sanrvet de bsae au calucl de la gtrnaiaee décès-IAD coosnperrd au tatol des rémunérations beturs trahecns 1 et 2 limitée à 4 pafodnls aulnnes de la sécurité saolice perçues aux cruos de 12 mios ciivls précédant l'arrêt de tavrail ou le décès aaynt donné leiu à ctionoasits (y coprmis les primes, les gfitaiinarotcs et le 13e mois). Dnas le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le sariale de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une bsae annuelle. Puor les salariés à tpems partiel, le slraaie de référence est reconstitué sur la bsae annuelle, panernt en cmtope la durée eictveffe de travail, et non la bsae d'un tpems plein.

5.2. ? Saliare de référence sreavnt de bsae au ccalul de la gnitraaee retne éducation et rntee de cjoniot substitutive

Le sriaale de référence sevrant de bsae au ccaull de la ganitraee rntee éducation ou retne de coojinnt sitsstuvibue est égal au taotl des rémunérations bteurs perçues au cuors des 12 mios cviils précédant l'arrêt de triaavl ou le décès (y cripmos les primes, les gtocifairantis et le 13e mois), dnas la liitme de la thrcnae 2 limitée à 4 poafndls aelnuns de la sécurité socalie incluse. Puor les salariés à tpems partiel, le slairaee de référence au ccalul de la rntee éducation ou rtenet tmraperoe de cjonoint stuisvttibue est reconstitué sur la bsae aunllnee prannet en cpmtoe la durée

etcifefve du travail, et n'est pas reconstitué sur la bsae d'un temps plein, snas pouoivr puor la rntee éducation ou la rntee teoaprmrie de cionnjoit substitutive, être inférieure au Simc anunel burt puor 151,67 hreeus de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mios d'activité dnas la branche, le silaare de référence puor le clcul de la rntee éducation ou rntee de cjonoint sitvustbtuie est reconstitué sur une bsae aelulnne snas pvouior puor la rntee éducation ou la rente de cnonojit substitutive, être inférieure au Simc anenul burt puor 151,67 heures de travail.

5.3. ? Srliaae de référence svrneat de bsae au cuclal des gnirataees incapacité taoimeprre de travail, invalidité et incapacité ptnnermaee pssefreioollne (IPP)

Le siaarle de référence svnerat de bsae au clacul des gneaairts incapacité trarompieie de travail, invalidité et incapacité penraenmtte prlfesliosennoe (IPP) est égal à la myenone msuelenle des rémunérations brtues perçues au cuors des 12 mios civils précédant l'arrêt de trivaal (y cpiroms les primes, les gatntariofiics et le 13e mois). Dnas le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le sraiale de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une bsae annuelle.

5.4. ? Sraiale de référence des posttieanrs lurosque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revneü de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un renevu de repaencemlnt versé par l'employeur (allocation de reclassement, atloicoan versée dnas le cdare du congé de mobilité, etc.), au corus de la période de référence, le saraile saenrvt de bsae au cclaul des prtntaesios est également constitué de ce rveneu de rlepmeaemntc ayant été suiois à ctsioiaotn au titre du carontt d'assurance souscrit. Ce renevu de rmelmneeacpt est celui versé par l'employeur daurnt la période de manitein des genaitras et s'entend burt de ctoaitsons et conuirtbtonis de sécurité sociale.

Toutefois, luorqse le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnités d'activité palitrlée (de driot cmmoun ou de lugone durée) au cuors de la période de référence, le slraiaee sernvat de bsae au cacull des paerottnsis est le sailare que le salarié aruiat perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, cendororasptnt à la mnynoe des rémunérations betrus soeiumss à ciaoitston du coarnt perçues au cours des 12 mios précédant la période d'activité partielle.

Compte tneu de l'incertitude sur le coût efiectff de cet aménagement, ce piicprne de routcinoeittsn du sriaale de référence en cas d'activité prlailete est mis en palce puor une durée limitée de duex ans, cnuarot à cteopmr de la prsie d'effet du présent avenant.

Les pertanaeris siacuox et les oermnsgais recommandés s'engagent à réexaminer ce principe, au mnois 6 mios aavnt le temre 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 atiacolpnp de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paereantirs suciaox de la connevoitn cetlvclioe du cemcmre de détail de l'habillement et des aelcrits txtieles du 25 nmobevme 1987 ont considéré qu'un avanent prnatot sur le régime de prévoyance apibpallce aux salariés de la bnchrae n'avait pas à crotpmoer de saotluitnps spécifiques tleels que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnas la mersue où l'avenant a vioaoctn à s'appliquer à tutoes les esntpreiers de la branche, qlulee que siot luer taille.

Article 5 - Date d'effet et durée  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aanvent est cnlcou puor une durée indéterminée et eenrtra en veuiugr le 1er orbctoe 2023. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux diponiotssis du cdoe du travail.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent anvaent srea déposé dnas les cnitdnois prévues par le cdoe du travail.

Les srganietias de l'avenant daemdnnnet son eionsextn auprès du mtsniire chargé de la sécurité soiaclae conformément aux disoisotpnis de l'article L. 911-3 du cdoe 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 cmhap d'application du présent acrocd est cluei défini à l'article 1er du catriphe 1er « Dnspoiottiss générales » de la cveioitnnn cvlloecite naolitane du crmcmeoe de détail de l'habillement et des altcries textiles, publiée au Jarounl oiifcfel suos 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 pieaaertrns souaïcx de la bhcnrae du cmcrmeoe de détail de l'habillement et des artliecs textiels pnerent atce des dipionsostis légales et réglemmentaires nevelulos et cnivenoennt d'instituer une cimisosmon paairirte pemnraente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CPNPI ».

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 sucoi de mnnieaitr une continuité dnas les échanges, les oratngiinaos sedaniclys représentatives vllneeorit à orsbeevr une stabilité dnas la ctototinisun de lerus délégations de négociation.

Cette cmmissoon est composée :

? d'un collège salarié cmprnnaet duex représentants dûment mandatés de cqaue osntiaogairn saydnlice de salariés représentatives au naeviu de la bacnhre ;

? d'un collège elumopyer connmraept un nbrmoe de représentants dûment mandatés de cuhae onoratiasign prnoaalte représentatives égal à cleui du collège salarié snas que l'absence d'un ou pesurilus représentant d'un collège ne mofdiie la csiompioton de l'autre collège. Les osoagianritns prtaeolnas se répartissent les sièges d'un cumomn acrocd au sien de luer collège.

Les mantdas deniovt menoeintnr les nmos et coordonnées (adresse poltase puor l'envoi des ccaoorpenrensds papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et snot envoyés par vioe psolate en lterte recommandée aevc aivs de réception ou par crreioul au secrétariat de la csmmosoiin qui en frea prat 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 cmooimssn établit les oerdrs du juor en lein aevc la présidence, prépare les txetes et documents, aursse l'envoi des coniocavtons et documents, rédige les protejs de comptes-rendus, asusre l'exécution et le svuii des décisions

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Le présent aenanvt a puor obejt de mdiofier les aleticrs 2 et 5 de l'accord du 19 ocrobt 2021.

nmmenatot aevc les teris (OPCO, assureurs?) et arsuse l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nlatniaoe de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ; 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 snot issus de duex collèges différents (collège elemupyors ou collège salariés).

Le président et le vice-président snot désignés au sien de luer porpe collège puor une durée de 2 ans aevc une alternance, tuos les 2 ans, etrne les duex collèges.

Dès l'entrée en vugieur de cet accord, le président adrientappra au collège salariés et le vice-président au collège employeurs.

Le rôle et les mnsoiiss du président et du vice-président snot nometamnt les sinatvus :

? ausserr le lein ernte les collèges en drhoes des cionmsomsis ;  
? préparer l'organisation des commissimos en lein aevc le secrétariat et les collèges ;  
? aenmir les cmssiomnois et arseur les pseirs de parole ;  
? veellir à la bonne exécution des décisions en lein aevc le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fioonntnenmcet des commissions.

Article 2.1.4 - Missions

*En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Le rôle de la CNPPI est celui défini par les dsiopisintos législatives, réglemmentaires et coilnoeenlnnvtes abeppcillas et notamment, de négocier totue maitoiicofdn de la ciennvoton cvilelctoe nlanitoae aisni que tuot arcocd de branche.

En outre, elle asurse le suivi des régimes de prévoyance et firas de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la cnteionovn cctvilloe ou d'un accrod cleicoltf en antaodpt un aivs d'interprétation dnas le carde des diipsontoiss 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 tnat que de besoin, et au minmium tiors fios par an.

À cqaue fin d'année, les preartniaes soaicux fnexit le cderiealn des réunions et négocient un aendga scoial puor l'année suivante.

Conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail, les pitaarerens sucaox rpallepnet que la cnoviotenn de bhnarce définit les cdoiotins d'emploi et de taraivl des salariés. Elle puet en piilretcuar définir les gnaeritas qui luer snot aelpiblcaps dnas les matières siatevuns :

? les sliaares mmniaa hiérarchiques ;  
? les clcittfssonaiias ;  
? la maotluustaiin des fndos de fnmianncet du ptiaamrsire ;  
? la mauitisaoltn des fndos de la fmitooran psnornolsleiefe ;  
? les gratanies ceivlteolcs complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siolcae ;  
? les mreseus énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au piremer alinéa de l'article L.

3123-19 et aux aitrrels L. 3123-21 et L. 3123-22 du cdoe du travail, à la répartition et à l'aménagement des hreiros ;

? les mreseus rvlleats aux ctrnoats de tiraavl à durée déterminée et aux ctnators de tavrail trroeaimpe énoncées aux arcielts L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du cdoe du tvaarl ;

? les msreues rvaleetis au crotant à durée indéterminée de cnaeihr énoncées aux airtelcs L. 1223-8 du cdoe du tvaarl ;

? l'égalité pesnliforeonlse erte les femmes et les hmeoms ;

? les coiontnids et les durées de roneeneuelmvt de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tvaarl ;

? les modalités solen lqslleelues la pirutsoue des crtnaots de tvaarl est organisée etnre duex eersetrnirps lusroqe les contioinds d'application de l'article L. 1224-1 du cdoe du traavil ne snot pas réunies ;

? les cas de msie à doistiipson d'un salarié tirprmaoe au près d'une eirentsre ultictasire mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du cdoe du tairval ;

? la rémunération manimile du salarié porté, asni que le motnant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux atiecrs L. 1254-2 et L. 1254-9 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, un arcod est vleenabalmr clcnou qaund il rclleiuue la sagntiure d'organisations sdniylceas représentatives représentant au miunmim le ptoangreue rquies par la loi, sauf, le cas échéant, ecicexr d'un droit d'opposition dnas les cinnodiots définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, snot pesris de la manière siuvtane lros de la réunion : cquhae oigsiartnoan dpoisse d'une voix. Il y a arcod ente le collège prtnaaol et le collège salarié s'ils aedpott la même position, une décision en ce snes suopnapt un accord, au sien de cahque collège, d'au moins la majorité des oaoirtansigns présentes.

La convocation, l'ordre du juor fixé paitiemnraert lros de la réunion qui précède et les doumtnecs afférents de cahuqe réunion snot adressés par emial au puls trad 8 juos anvat la réunion sntvuiaie suaf csoenrantcics elctnlinoeeexps (non-communication des dutmencos par des teris au secrétariat dnas les délais requis, aujot d'une réunion non prévue au cdenearlr prévisionnel à une dtae très rapprochée notamment).

Il est tneu un compte-rendu des réunions. Le perjot de compte-rendu est diffusé aevc la cotovocnain et l'ordre du juor de la réunion suivante, dnas les ctiooindns décrites ci-dessus, puor être approuvé après pionoorsipts de mcioatodifins le cas échéant.

Les csnoimmos pevnuet se dérouler suos un fraomt hyrdbie (présentiel/distantiel), au ciohx ecixuslf du mandaté. La piioitrtcipaan aux cminoismoss emeulvsenxcit en présentiel ou en dsettnail ne prroua être imposée aux mandatés.

La CPPNI puet décider de la création de goprues tcquenihs ptiarieras sur des stjues spécifiques après aoccd des ornntiaisagos snedeilyas de salariés et des onsgionraiaats d'employeurs présentes si le sujet était bein prévu à l'ordre du juor soeln les mêmes modalités que puor 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 sisiaie conformément aux diotossinips ci-après, la CPNPI a compétence puor émettre des aivs d'interprétation de la centivnoon collective, de ses aneantvs et aeenxns ou d'un arcod collectif, dnas les coiindonts 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 daendme d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9, II du cdoe du travail, la CPNPI puet rrende un aivs à la dnamdee d'une juicotdiirn judiciaire, sur l'interprétation d'une ou pusrileus dpioioitnssis conventionnelles, y cmoiprs les aenavtns et annexes, ou d'un

accrod clceitolf présentant une difficulté sérieuse et se posnat dnas de nreoubmx litiges, dnas les citinodons mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

##### Avis d'interprétation d'une dosiositpin conventionnelle

Dans sa miosisn d'interprétation, la CNPPI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des tetexs cnovntoneils ou des adrcocs collectifs.

##### Auteurs de la saisine

La CPNPI puet être siiae :

? à l'initiative de l'un de ses memrebs ;

? par une jtciriudon de l'ordre judiaricie dnas le cdrae de l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

##### Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation snot signifiées au secrétariat de la cmsmsioin :

? par lrette recommandée aevc accusé de réception à l'adresse sutnavie : FNH ? CPNPI Csmiioosmn d'interprétation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Pairs ;

Et

? par mial à l'adresse sitavvue : CPPNI@federation-habillemt.fr.

Le dsesior de sniiae est composé d'un écrit maoeinntnt :

? le ou les ttexs cnvonoientles sur lseeuqls l'interprétation est demandée ;

? une ecliaoitpxn précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dsioser de siisnae ne cmprotoc pas les duntcemos indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, daedmne à l'auteur de la snisaie de le compléter.

La ciosomsmin dpisose d'un délai de 2 mios puor rnrrede un avis. Ce délai cmoenme à cuorir à cepotmr de la réception par les mmrebes de la cosisimomn de la ciootaconvn accompagnée du dsoiesr coplmet adressée par ceorirur et par mail.

Lorsque le doessir est complet, le secrétariat de la coomiimssn :  
? procède à la coocnvioatn des mmrebes de la cimoossmn par coeuirrr et par mial au minos 7 juos ouvrés aanvt la dtae de la cooimismn en tattanersnmt la cpoie de l'ensemble du disoesr de sinisaie ;

? ifomrne l'auteur de la sisanie par lrette recommandée aevc dedname d'avis de réception ou par mial de la dtae du point de départ du délai de 2 mios dnot dsiospe la cimismosn puor rdrene un avis.

#### Article 3.2 - Délibération de la commission *En vigueur étendu en date du 19 sept. 2023*

Avant de rnrrede un avis, la cooismmsin puet deemadnr tuot supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rdenu de la manière svnautie lros de la réunion : cuahqe oarniotgiasn dospise d'une voix. L'avis est rndeu lorsqu'il y a aroccd etnre le collège portaant et le collège salarié puor atodper la même position, une décision en ce snes sospunapt un accord, au sien de chauce collège, d'au mions la majorité des oioitgnransas présentes.

En cas d'avis umainne des orainsniogtas seindlaycs de salariés et d'employeur, une négociation de révision s'ouvre automatiquement.

La délibération de la cmossioin fiat l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la sinisaie dnas un délai de 15 jours ouvrés à cpmetor de la dtae de la réunion par ltetre recommandée aevc daedmne d'avis de réception.

Il puet s'agir siot de l'avis adopté siot d'informer l'auteur de la siisnae que la coismismon n'est pas pruveane à une potosiin cmnumoe (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 total de représentants représentatifs au niveau de la branche dans l'absence d'un ou plusieurs représentants d'un collège ne constitue 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.

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 CNPPI 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 évènements sont à effectuer :

? par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH ? CPNPI ? 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.

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les évènements 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 couvrir au jour 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 repartent qu'en plus de cette transmission à la CPNPI, 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 approuvent 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 CPNPI 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 particulières 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 paritaire 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 de 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 d'aujourd'hui 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 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 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 couteillière nationale 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 négocie et interprète l'accord 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 organisations représentatives visées ci-dessus à assurer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de

d'intérêt général suivants :  
? représenter la branche, nommer dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;  
? exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;  
? établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprendra 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 ainsi que la commission paritaire négocient et interprètent.

Il précise qu'elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son cadre 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 composé de deux représentants dûment mandatés de chaque entreprise adhérente de salariés représentatives au niveau de la branche ;  
? d'un collège employeur composé d'un nombre de représentants dûment mandatés de chaque entreprise adhérente représentatives égal à celui du collège salarié sous l'absence d'un ou plusieurs représentants d'un collège ne mène 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 titulaires (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 ppropore collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivantes :

- ? assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions ;
- ? préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;
- ? amener les commissions et assurer les prises de parole ;
- ? 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 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 doit permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel et triarier l'impact par la commission ;
- ? elle doit étudier la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible ; à cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

La CENFPF peut intervenir dans les domaines économiques :  
? elle doit être informée des tendances économiques touchant plus de 10 salariés ;  
? elle peut participer à l'établissement du plan social.

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

La CPEFNP est enfin invitée à contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes :

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

##### 2° En matière de formation professionnelle :

La CNFEPP a une attributions générales de coordination de la politique de la formation professionnelle dans la branche.

Elle a aussi notamment pour missions :

- ? de participer à l'étude des moyens de formation, de promouvoir et de réadapter les formations existantes pour les différents besoins de qualification ;
- ? de rechercher avec les partenaires publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- ? de définir des priorités et d'orienter en matière de formation professionnelle et de suivre leur mise en œuvre ainsi que de formuler des propositions et de promouvoir des actions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes d'insertion de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- ? d'initier de nouvelles formations professionnelles ;
- ? 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 à l'issue de la négociation tripartite sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- ? définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'apprentissage tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994 ;
- ? le pilotage et suivi des travaux de l'observatoire de branche ainsi que des projets de l'observatoire de l'OPCO ;

- ? le suivi des actions de formation en continu ;
- ? de suivre, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCO liés aux évolutions mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;
- ? de proposer des actions communes au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
- ? de favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en partenariat avec les acteurs de la formation professionnelle, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- ? de suivre les relations menées en matière de coopération avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, de l'OPCO (ex. : des contacts d'objectifs régionaux) ;
- ? de faire le bilan du dispositif de la profession ;
- ? de déterminer et réviser les besoins de la profession en matière de formation d'apprentissage et des conditions de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes ;
- ? proposer le niveau de la profession en matière de formation « Pro-A » ;
- ? d'accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tenant compte des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la mise en œuvre ou de la mise en œuvre par l'entreprise et veiller à l'actualisation des compétences visées (Pro-A).

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

- ? de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances nationales du ministère de l'Éducation nationale ;
- ? si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en collaboration avec l'échelon régional ;
- ? de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle ;
- ? les informations sur les activités de formation professionnelle (continues, objectives, validation) menées dans la profession.

#### Article 7 - Fonctionnement

*En vigueur non étendu en date du 19 sept. 2024*

1° La commission peut décider de l'emploi et de la formation professionnelle de la réunion 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.

2° 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 patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens suppose un accord, au sein de chaque collège, d'une majorité des participants présents.

3° La convocation, l'ordre du jour fixé par le président lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par e-mail au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (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 le calendrier et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après approbation de la majorité des participants.

4° Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distanciel), au choix de la commission. La participation aux commissions est obligatoire en présentiel ou en distanciel ne pourra être imposée aux mandataires.

5° La CENFPF peut décider de la création de groupes de travail spécifiques sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de 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.

6° En cas de situation de conflit au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPI.

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 consultation susvisée.

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'acquérir, 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 stagières 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 doivent constituer en priorité à 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 sociale.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :

- ? 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 la formation professionnelle 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 certification de tous les salariés afin de mieux leur assurer l'employabilité et faciliter leur évolution ;
- ? promouvoir et développer les modalités de formation complémentaires aux formations initiales en vue de la qualité de ces formations et à leur adaptation 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, nmmetaomt les puls petites, des cfhes d'entreprise, des artuecs de la frotmaoin en eistirtpnre et des salariés eux-mêmes ;  
 ? piourvsure le développement de la pitoiluqe de certification, nmantomet les CQP de la bahrne et les tierts à finalité professionnelle  
 ? pmuoioovrr les métiers de la branche, nammnteot 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 sicauxx sihnateuot que les ereptinesrs andoeccrt une atneitotn particulière aux pibulcs saituvs :  
 ? les salariés rancnnroet 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 renucone par un diplôme, un trtie ou un CQP asini que les salariés les monis qualifiés ;  
 ? les salariés qui après une asencbe 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 pnfslosieerlnoe et salariale, les panraeetris suaocix rnalppeat 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 qctaoaniiflis posleoefinrensls et, par conséquent, l'accès à des nuviaex de rémunération supérieurs.

#### Personnes en sttiaiuon de handicap

Les piaaernnets sauciox rlaelepnt que les pennsoers en souaititn de hcndaiaap ont accès à l'ensemble des dospftiiss de ftaromion dnas le rscepet du piirpnce d'égalité de ttnimeerat avec, le cas échéant, des mursees appropriées.

Ils ercngneuaot par aruliles tuote information, aeaonmpnecmgct ou fromitoan sur l'accueil des pnseoens en suiaiottn de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

#### Seniors

Les pnatiareres siuoacx rinneencasost un accès renforcé à la fioatromn pernosoefnislle 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 cnnaegehmt 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 ethnïe, 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 dsosiitnopis légales et réglementaires, l'employeur est tneu de rpsecteer les oitlngibaos sntiuaves :  
 ? l'employeur aursse 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 aйтnos d'évaluation et de fmaitoron pmttneerat l'accès au sloce de csasoaniecnns et de compétences défini par décret. Les atocnis de fotraiemn meiss en ?uvre à ces fnis snot prévues, le cas échéant, par le paln de formation. Eells pvnueet pteermtre d'obtenir une pirate identifiée de ctriitioafen professionnelle, classée au sien du répertoire niaontal des cotietifracins psoleneleofsnris 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 phsquye et mnlatee des travailleurs, nnaomemtt par des anocits 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 ievttrrenn que luoqsre tuos les efftrofs 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 aeturs eeriptrnss 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 pinrslenoloesfe est déclaré iptnae par le médecin du travail, en alaiopctpin de l'article L. 6424-4 du cdoe du travail, à rdrpnree 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 cnooucslnis 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 tvriaal folmrue également des idcoitnnias sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une fotaoormin le préparant à ocucpepr 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 foiotrman du salarié ? » (art. L. 1225-57 du cdoe du travail) ;  
 ? tuot epuyomler corcuont au développement de la ftmarooin peifnnesloorsle conitutne en participant, cquhae année, au fmnacenniet des aconits de formation, dnas les codtionnis fixées par les diinsipootss légales (art. L. 6331-1 du cdoe du travail).

À côté de ces oolgaibtns 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 pnoesne qui s'y eggane a driot à la qultioiaafcn pnrefelnoiorslle (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 aerssr 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 anocits de faoimrton de développement des compétences hros tmeps de traavrl ne ctuuoisne ni une ftuae ni un mitof de linceenmciet (art. L. 6321-7 du cdoe du travail). Il en est de même puor les aniotcs de balin de compétences iiercsnts au paln de fotamron (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 milieu de travail son CPF en dehors du temps de travail ou en parallèle d'un emploi de formation professionnelle.

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 dispositifs de l'employeur permettront l'accès des salariés à des outils de formation personnalisés s'organisant 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 atouts d'évaluation et de formation permettant l'accès au monde du travail et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à 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. Le crédit inscrit sur le compte de formation est 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 des personnes âgées d'être alimenté et mobilisable, à l'exception des droits issus du compte de formation continue (CEC), lorsque les individus ont liquidé leurs droits à la retraite à leur 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 niveau de formation 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 attribuée aux salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Chaque personne dispose, sur le site officiel 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 accéder dans le cadre du compte personnel de formation (les formations éligibles au compte personnel de formation) ;
- ? d'avoir un premier niveau d'information sur les formations de formation ;
- ? 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 prises 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 minimum 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 salaire 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 d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relève au moins de compétences professionnelles (CléA) ;
- ? les actions permettant de faire valoir les acquis de l'expérience (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 l'objet de réaliser leur 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 de l'employeur 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 contrat et le contrat de travail.

fimootarn : le salarié alors diot soitteclir 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 neofitr 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 ccioertf aaunitqutome 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 ctompe pennoesrl de faoormtin (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 iuncrueootltrs (région, Agefiph, communes, fonds d'assurance-formation des non-salariés, chmraebs des métiers et de l'artisanat), lqgrsoe 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 fraioomtn 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 citnnnosagis (CDC), en précisant le nom du salarié bénéficiaire et les données patenmertt son identification.

Pour les ernrtetenis pnseonfsioerls arrivés à échéance diupes le 1er janveir 2022, le veesmnrnt de l'abondement stcoinan et la tsrsmiaisonn des inofmtionras divneot être effectués au cuors du tretrimse ciivl 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 euefetr annuellement, puor cuqhae salarié, le cluac des ditros vnnaet adoenbr son compte. Vuos veesrz un manntot égal à culei de l'abondement à la CDC, qui aiemnlt 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 miiiactfoodn 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

dssiope de 15 jrous à cpmoetr de la nfatitoiocin du lmecheniciet puor lui asrdseer les ifotoanmrns nécessaires à l'abondement du CPF du salarié.

Abondement puor acdinct du taarivl ou miaalde professionnelle

Cet abeomndent est fixé à 7 500 eours puor fseoarivr la rsevineocrn des salariés vtceiims d'un aniccedt du travial ou d'une miadale plsosfoeeinnre entraînant un tuax d'incapacité parnetme 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 eours 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 pooersinnlsefle 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 pooirse un paln de formation. Le salarié puet toruver 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 fooamtrin 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 expérience pfeoslnirosenle et/ ou bénévolé snas oetiigoenrabmlt sirvue une formation. Cette ctiaiorfticen qui puet être un diplôme, un trite ou un cceaifitrt de qlctfiuoaaain pooeleisrslnfne diot être isirtne au Répertoire niaaotnl des cctfireaintois peonlenefilossrs (RNCP).

La VAE est dnoc l'opportunité de vioealsrr ce que le salarié met en ?uvre au qtioeudn dnas un cdrae piefresnoonsl en une cetroiitfcan ronncee à la fios dnas l'entreprise et dnas d'autres sertecus d'activités.

Toute pnosree puet bénéficier grnttueeaimt d'une ioamfitnorn 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 decit aevc les activités pfrieollnsneseos exercées ;

? le fiumlraore de ddmeane de VAE et sa nticoe ;

? le fennmniaect de la VAE.

Pour cela, elle puet consulter/ mosiilebr :

? le praotl nitnaaol dédié à la VAE ;

? le répertoire nnaiotal des cateoicnitfrs poelienerlfosnss (RNCP) où l'ensemble des ctrtnicoiaefs poefneslonlrisés acsesilebcs par la VAE est enregistré ;

? un csnllelor VAE dnas les ctnrees de conesil sur la VAE. Ces

centres ainedt caughe caiaddnt à asleaynr la pceitenrne de son pejrot VAE ctpmoe tneu de son expérience, einpexluqt la démarche, aendit au cihox des cfiteircaotnis ctdnapseooenrs à luer expérience, et les réorientent, si besoin, vres d'autres démarches et ionnemftr des possibilités de fincneamnet ;  
? un opérateur du csneiol en évolution pnoisesenfol (CÉP) ;  
? son ernserptie (pour les salariés) ;  
? Fcnare Tavrial (pour les dndeemaruss 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 aoivr 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 rpaprot dircet aevc les exenigces du référentiel de la ciicrtfateoin visée.

Plus précisément, et geul (s) que soi (en) t le (s) diplôme (s) précédemment obetnu (s) ou le niveau de qualification, puor deadmner la voliatadn des aicucs de son expérience il fuat :  
? avoir exercé des activités pnnlneosseieors salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou ietcsnirs sur la lsite des sfptoirs 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 éleective locale.

Ces activités dnvoiet aivor un ropaprt deicrt aevc le connetu de la ctificteroian posnresnlofliee (diplôme, trtie ou craiitfect de qaicaiftloun 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 aevc 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 rpaprot dcriet aevc 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 soiacl snot meeuinatns 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 cvotnoien est ccolune ertne le salarié caiaddnt à une vtialiadon des aicucs de l'expérience, l'organisme ou chucan des oerigmns ienvettnanrs et le ou les financeurs. Elle précisera nmetanomt : le diplôme, le trtie ou le ccaiefritt de qctuiolafiajn psrsfleineolnoe visé, la période de réalisation et les cinntioods de prsie en chgrae des faris liés aux antcois de VAE.

Les salariés placés en activité pretalile pneuvnt bénéficier, pndenat les périodes où ils ne snot pas en activité, d'actions de VAE nnmomtaet dnas le cdrae du paln de développement des compétences.

? À l'initiative de l'employeur ou du salarié :

La vdaotailn des aicucs de l'expérience puet être réalisée dnas le cdrae du dsstipoif de roevcsionren ou la protmooin par ancnltaree (Pro-A). Ce dtispioisif 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 antcois permittaent de friae valdier les aicucs de l'expérience. Ce dtisipiof cconnere l'obtention de cticrfneaiitos mentionnées sur une lsite définie dnas l'accord de bchrane étendu dnot relève l'employeur (se rnegneiser auprs des vrieecs 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 cfocaeiitrtcin ceodprnosrat 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'objt 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 cghrae par l'opérateur de compétences de l'employeur. Une cnoovntien est culocne ertne le ccladinat 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 vliatadon des aicucs de l'expérience puet être réalisée dnas le cdrae d'un congé VAE.

*D'une durée équivalente à 24 heeours de tmeps de tarvail (consécutives ou non), le congé de viaoadtiln des aicucs de l'expérience est accordé à la dadenme du salarié, sur asuititrooan 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 juroos aanvt le début des atcions de validation, diot préciser :

? le diplôme, le trtie ou le cteaifcrit 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 jorus 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 ciotrifcteian 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 jcutsiiafittf atsentatt de sa poctpiaaiirtn aux atioons de vdaitilaon des aicucs de l'expérience frnuoi par les oegransmis intervenants.

Une pnsroene qui a été tltriuiuae de CDD (contrat à durée déterminée) a driot au congé puor vatlaioidin des aicucs de l'expérience dnas les mêmes cdootinns 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 attestation 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 suivre en tout ou partie des actions prévues par la loi a le droit de bénéficier de son expérience, sans demander de congé VAE, de bénéficier d'une attestation 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 certaines actions en adjoignant 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 inscrites 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, pourvoir 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 avancement 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 convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou l'un des organismes intervenants et le ou les financeurs.

? Le salarié :

? en mobilisant son compte personnel de formation : aucune attestation 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 : une convention est conclue entre le salarié et l'organisme ou l'un des organismes intervenants.

### Les étapes de la VAE

#### Étape 1. ? Information et choix 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. ? Recueillir 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. ? Recueillir un dossier VAE

*Le candidat doit en général(8) :*

? décrire son expérience personnelle et/ ou professionnelle (fonctions et activités exercées, responsabilités, contexte), y compris dans le cadre de périodes de formation en entreprise ;

? assembler sa preuve de compétences à partir de situations rencontrées ;

? 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. ? Recueillir 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 variable 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 avancement (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 du dossier 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 disponibles sur le site internet de l'OPCO EP : [https:// www. opcoep. fr/](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 exigences 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 suos réserve du recpset de l'article L. 6422-2 du cdoe du travial au trmee duequl la durée du congé VAE est de 48 heures.  
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa du ppagarrhae « Congé VAE » est étendu suos réserve du rcpset de l'article L. 6422-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(5) Le 6e alinéa du prhagapare « Congé VAE » est étendu suos réserve du rcsepset de l'article L. 6422-4 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(6) Le 1er alinéa du phraaparge « Cmopte pneoenrsl de faoritomn (CPF) » est étendu suos réserve du resepect de l'article L. 6422-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(7) Le 2e alinéa du pahrrapage « Cpotme pernosenl de faootrimn (CPF) » est étendu suos réserve du reecspt de l'article L. 6422-4 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(8) Le 1er alinéa de l'Etape 3 du pahpagrare « les étapes de la VAE » est étendu suos réserve du rpescet de l'article R. 6412-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(9) Alinéa elxcu de l'extension cmome cvnnentareot aux doniopitiss de l'article R. 6412-1 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mras 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 cornatt de psitileaanofrososin a puor ojebt de pmrteetre aux jeunes, aux durnaeedms d'emploi, aux bénéficiaires de minmia sauoiex (revenu de solidarité active, aiotlaocln de solidarité spécifique et acoaltlion aux adetlus handicapés) ainsi qu'aux penreonss aynat bénéficié d'un catrnot uunqie d'insertion, d'acquérir une qiicfalaitoun plnsfreslneoioe ou de compléter une frtoaiomn ialiiinte en vue de faiseovrr luer isntoiren ou réinsertion professionnelle.

Il aocisse des egmnentiesnes généraux, psfnolornieess et toieuenqohlcs dispensés dnas des onameisrs pculbis ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ersenptire d'une ou pireulsus activités pninlelofoeersss en reatoiln aevc les qaiiitalnofucs recherchées.

Il puet être ccnolu :  
? siot à durée indéterminée : l'action de ptfoanraisiiolosnesn se stuiie aorls au début du ctraont ;  
? siot à durée déterminée cnolcu puor foesiavr le rcumeretnet de cetrinaes catégories de psoneerns snas eoplmi ou loqsruie l'employeur s'engage à aruessr un complément de ftoiroamn pnoeslflorensie au salarié.

Formations éligibles

Le cnrtoat de psnoiosaifieotrlsann a puor but d'acquérir une qliatuiaioifcn poifeonslnrse rnouence :  
? diplôme ou trite pfsorinosneel enregistré dnas le Répertoire noatnial des cconittfaireis pflneeesorslinois (RNCP) ;  
? ctcirifaet de qilioacauffin peflnrensoosile (CQP) de bncarhe ou ibnanrtchree ;  
? qauiailicfotn 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 sociuax (RSA, ASS et AAH) ;  
? aux bénéficiaires d'un cnroatt uiunqe d'insertion.

Durée du cnotrat de professionnalisation

L'action de plefaonrtasoiisoinsn qui se stuiue au début d'un corant de psailoonatrniiisofen à durée indéterminée, ou la durée du ctnoat de pnfstssooeniilraan à durée déterminée, est d'une durée mlnmiaie cmirope ertne 6 et 12 mois.

La durée du cotnrat ou de l'action de pnioonsetsraflsiaiion puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pulibcs pioairerrits visés par le cdoe du taiarvl :  
? jneues de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un scenod cclyle de l'enseignement sidcaonree et qui ne snot pas teiutrlas d'un diplôme de l'enseignement toughiqcelnoe ou pneesosonfril ;  
? pesnrenos isrintecs à Frncae Tiarval dupeis puls de 1 an queul que siot luer âge ;  
? bénéficiaires de mmniia scouiax (RSA, ASS et AAH) ;  
? bénéficiaires d'un conratt uiunqe d'insertion.

De même, la durée du cnortat de pitleosionsnroasaifn puet être portée jusqu'à 24 mios lorsqu'il s'agit d'une faitoormn vnsait une caiicttiofren irinstce au RNCP.

Le cotarnt de ptnsoslisnreioaiaofn à durée déterminée puet être renouvelé une fios :  
? si le salarié n'a pu onbeitr la qauaotcilifin engagée puor csuae d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmroioatn suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maailde 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 qifiuitloaacn 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 tueohcqioegnls est csrmopie entre 15 % et 25 % de la durée tltoae du crntaot à durée déterminée ou de l'action de poiainsasnstloeoifrn du cnraott à durée indéterminée, snas être inférieure à 150 heures.  
Elle puet être portée jusqu'à 35 % lrsouqe la natrue de la qiatuicuiofaln préparée l'exige.

Rémunération

La rémunération des bénéficiaires d'un crtantot de pooatasoisfrlnnieisn est clele prévue par la législation en vigueur, en prnaent puor référence le saairle minuiimm cnionenvoetnl si celui-ci est supérieur au saalire mnuimim de cocssnaire (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés suos crnoatt de pasooeslniafaisntron prévue par la législation est la snutvaie :

Age du bénéficiaire	Rémunération malmiine si la qcofiiluaiafn est inférieure à cllee d'un bac psoonefreinsl ou de tirtes pirsoeelfsnons équivalents	Rémunération mmliniaie si la qilatfuaiafn 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 mimuimn cnnieonenvotl (selon le cclual le puls flbarovae au salarié)	100 % du Simc ou 85 % du srlraae miumimn cnvnnnotieeonl (selon le calcul le puls fabvarloe au salarié)

Financement par l'OPCO

La CNPE fxie le naiveu de prsie en carghe des ctotnras de pisitanliornsoefason 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 principal du contrat de travail 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 scolaire d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette 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 :

- ? apprenti suivant un parcours continu pour accéder à un niveau de 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 interruption partielle 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 travailleur handicapé ;
- ? apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise sans option de diplôme ;
- ? apprenti inscrit en tant que sortant de haut niveau ;
- ? apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et candidat à un nouveau à l'examen.

### Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclut :

- ? à durée limitée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :
  - ?? situation de handicap ;
  - ?? inscription sur la liste officielle des sortants de haut niveau ;
  - ?? 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 relation contractuelle entre l'employeur et le salarié 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 volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire). La durée doit alors être fixée par une convention collective ou le CFA, l'employeur et l'apprenti, à l'issue 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 ou agricole ;
- ? 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 une formation professionnelle (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 ont pour vocation de promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, ils incitent 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 incitent tous les entreprises de la branche, à verser luer taxe d'apprentissage à l'OPCO désigné par la branche en tant qu'organisme de tutelle de la taxe 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 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 formulaire dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous 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.

## 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 les compétences de compétence professionnelle 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 ce propos de la part de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut servir 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 prélever 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 correspondant 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 l'Agence 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 pratique professionnelle et confidentielle. La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivants :  
? à l'Agence 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 personnellement 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 dispositions peuvent être adaptées ou complétées 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 parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;  
? d'un congé de protection adnait ;  
? 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 longue maladie de plus de 6 mois ;  
? d'un mandat social ;  
? 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 un acte 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 manquements d'une personne ;  
? de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet



de faritmoon ;  
? d'utiliser ses auttos cmroe un isurentmt de négociation puor un emploi, une fratioomn ou une évolution de carrière.

### Modalités

Les blnias de compétences snot éligibles au cpmote pneneorsl de firtomoan (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 prnnoeosl 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 ciooetnnvn ttrtriipae signée par le salarié, l'employeur et l'organisme ptaiearrte de bilan. La cnoinvoetn 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 aisni que le pirq et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dpisose d'un délai de 10 juors puor farie connaître son acioatptecn en rnetiutsat la cvinoetnn qu'il arua signée.

L'absence de réponse du salarié au tmere de ce délai vuat refus. Ce rfues ne cuionttse ni une fuatse 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 cinutode 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 foarmt le puls adapté à la sttiiaun et au besion ;  
? de définir coetionmnjent les modalités de déroulement du bilan.

? Une pshae d'investigation peemrt au bénéficiaire :  
? siot de crtisirune son projet pofionneesrsl 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 fvnsairaot la réalisation du ou des pejorts peonrfoslsenis ;  
? prévoir les pcrpaienlis modalités et étapes du ou des pjoters professionnels, dnot la possibilité de bénéficier d'un eniterten de sviui aevc le praatseite 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 resecae les fanooritms et qiliinfaatoucs suiives 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 asilscebe 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 eietspnrrse définit les menyos d'information les meieux adaptés puor proter à la conacsissnae de ses salariés les aonicts de fomioartrn ou d'accompagnement proposées ou meiss en ?uvre.

Les sraitingaes du présent accord suilonnegt l'importance de la citommcaonuin réalisée par l'OPCO à dienaioittsn 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 intttinuosis représentatives du personnel, le comité sciaol et économique diot délibérer cauhqe année sur les oiranontiets de la fmioartrn 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 faomriotr en présentiel ceinsnotst à réunir dnas un même lieu, penadnt une durée prédéterminée, des apprenats et un formateur.  
Elles penuevt intégrer du dgiital dnas les pqareitus d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

#### Actions de fitaomorn en sutaioitn de tairavl (AFEST)

L'AFEST est une aotcn de fmtoamrn 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 pnreissofenol 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 agencmacpr 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 cencnoulit 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 eeomrvninnet approprié au sviui de la fotiomarn et flitiace l'appropriation des outils numériques aifn de nmmoatnet réduire la frtcuare numérique.

Cette acnistasse puet être prvatoice ou réactive, scronnhye ou asynchrone. Elle puet être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers?

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

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 souaïcx enounarcget le développement de tuot pnaaeritat nontaïal ou régional nnamomett aevc les aruets de la fmatoïrn professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation plnfsleosonreie et de l'insertion.

Ils shioneatut développer puls avnat des ationcs de vsatroïaolin des métiers et des compétences, et de caïcomtoïnmun sur les métiers en tsnieon et/ou en lein aevc 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 epsereïnrt s reenlvat du cahmp d'application du présent accord cnacneorst cahuqe année au fieecnamnt des aocntis de fioamtorn professionnelle, une coïtnbirtoun uqinue à la fiaotomrn et à l'alternance :

? pour les errtseepnis de mnios de 11 salariés : 0,55 % de la masse saïaallre ;

? pour les ereptirnses de 11 salariés ou puls : 1 % de la masse salariale.

Cette cbtuooïrtnin est dédiée au fmceniannet :

? de l'alternance ;

? du cneïosl en évolution ponnoïerlsfsele pour les aïctfs occupés du secuter privé ;

? du développement des compétences des salariés des eïrtresneps de mnois de 50 salariés ;

? de la famrttoïin des demderunas d'emploi ;

? du ctmpeo psernneol 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 CENFP 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 spïscuteebs d'affecter les epmlïos et les qouacitfiailns de la bacrnhe aïfn d'appuyer la définition de la piqtïoue d'emploi et framtïoon décidée par la branche.

La CNFPEP pourra ansïi fraie aepl à l'OPMQ aïfn de riïcueller tteuos données sur la ciaahtpogrre et le répertoire des métiers, la picvpsrotee et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qaitclinoufias et compétences.

Son pltgoïae est assuré par la CNPEFP qui cdmnamoe des turavax à l'observatoire.

Le fncneïemant de l'observatoire srea assuré par des fdnos mutualisés au sien de l'OPCO, conformément aux dsitpooïisins légales et réglementaires en vuïegur et sur la bsae d'un buegdt de fnenmoetnoncït annuel.

Les praterïenas suacïox 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

*En vigueur étendu en date du 10 avr. 2025*

Compte tneu des spécificités de la bchnrae composée maatioreejïrmnt de TPE, il n'y a pas leïu de prévoir de dissnopïois 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 lmendaïen du juor de la ptaurïon au Jrnuoal oïcffeil 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 arcocd sera, conformément aux diïtoospnïss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oanïnartgïoss sncylades représentatives à l'expiration de la période de sunïtarge et déposé auprs des svrceïis du mnsïrtïe chargé du travail, dnas les cïonnïdôts prévues par le cdoe du tvarïal et suos réserve de l'exercice du driot d'opposition dnas les coïnotnïds prévues par la loi.

Les piaetrs sinatïriaegs dnneamdet l'extension du présent aoccrd au mtïnrisé chargé du tavaril en aïotalïppcn des alrecïts L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

La fédératïon nlotanïae 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 tenhcqïeïus et des métiers, la froïtoman poflsenosenïlre est un élément clé pour le développement des compétences et le mitïanian dnas l'emploi des salariés.

La loi du 5 smpreetbe 2018 pour la liberté de cisïohr son aïnevr pssneïroneofl a profondément changé le pyasage de la fmrtïooan prllnosfneoesie et de l'apprentissage. Elle mdoïfie à la fïos la gucrnoeavne du système et l'interaction des aceruts etnre eux. Elle s'adresse à cuaqhe pesornne dnas ses particularités et ses cïhox pïseelsnforons aïfn de l'accompagner eecemffanït sur le marché de l'emploi.

La réforme de la ftïamoon mfdïoïe également l'architecture du fiemennnact de la ftïamroon professionnelle.

Depuis le 1er jaïvner 2019, le fenemannïct de la fooarïtmn est composé de la cïotïtïnobrun uqïne à la fiooramtn pesosnlfnoïere et à l'alternance ; de la cttrunboïoin supplémenïtaire à l'apprentissage et de la ctuïbotïrïon pour le fannïencomet du cotpme psennoerl de footmïarn des salariés en CDD.

Le rôle de l'opérateur de compétences OCPO EP est très sïneelsnbemt modïfié par rrapopt à clueï de l'OPCA Agofes PME.

La celtoçle des ctoboiïntnurs des eryoulmpes au titre de la frïaoomtn pnïneslesloorfe est, dpïeus le 1er jaevnïr 2021, recouvree par les Urssaf.

La frtaïomïon pnïssïleoorfene est un ouïtl majuer au sïrceve de l'employabilité de tuos les atcïfs et des évolutions du stuceer imtacnpat les etresnreïps et diot namotenmt prtïmeere :

Aux salariés :

? de rveoeir 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 aiperoopdfns 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.

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 eitrneepsrs eantrnt dnas le chmap d'application de la convntion coevllcte nnotlaiae de cemmore 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 dnst 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 svaenrt au ficenamnt des cueruervots facultatives, aissi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, snot à la carhge eliusvxce du salarié.

Les ctioiaosnts 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 vioe réglementaire.

La ctosoiatin ogoaitbrle et les citnioastos flaviutectas ? efnntas ? et ? conojint ? snot fixées dnas les cntioodnis stnveuais dnas le crade du caonrtt socrsiut aevc l'un des oirngesams arsuesurs 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 + opotin obligatoire	

Aux etprneirses : de mtniinaer 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 prorucas preoliensnosfs et de les accompagner. Cet arcocd alnune et rlcmapee l'accord du 7 nmobrvée 2017 rtaief à la réforme de la fooimrtan psenosollrnefie continue.

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 mciafooitdn du ou des tuax de ctisoiaton proposée par l'un des oeamgsrnis 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 paeartiers 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 ceortmpt de stlaupotniis spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnas la mesrue où l'avenant a voatiocn à s'appliquer à tueots les eetisrneprs de la branche, qluele 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 ernrtea 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 dnas les coiinothnds prévues par le cdoe du travail.

Les sertainings de l'avenant dnenmedat son enxoetsin auprès du mitrsine chargé de la sécurité scialoe conformément aux dtnosispiois 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 aenanvt s'applique à l'ensemble des eirrepsnets etannrt dnas le camhp d'application de la ceovnnotin ceocilvtle nanliotae du cmmrecoe de détail de l'habillement et des alretics tiextles du 25 nbvermoe 1987, défini à l'article 1er du cihrpate Ier de cttee covonitnen collective.

Article 2 - Modification de l'article 7  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le sraalie de référence svnaret de bsae au cuacll des pontesartis ansii que les petosnrtais périodiques en cours de svrceie snot revalorisés chuaqe année dnas les cniondtois fixées par le catornrt d'assurance ssuocrt par l'entreprise.

Article 3 - Modification de l'article 8  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les taebalux fgiaunrt à l'article 8.2 « Modalités de caostoiitn dnas le carde du catront suirocst auprès des oimansregs recommandés » tles que modifiés par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022 snot annulés et remplacés par les savitnus :

« Fcmneeainnt des gtreainas 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/ rntee de cojonint 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 anvenat s'applique à l'ensemble des erptiernses etrannt dnas le camhp d'application de la cnienvoton ceciotlvle nantliaoe du cromemce de détail de l'habillement et des aretcils ttixeels du 25 nrbmevoe 1987, défini à l'article 1er du ctpiarhe Ier

Incapacité de tiarval temporaire	0,31 %	0,31 %
Invalidité permanente	0,30 %	0,30 %
Assistance	0,01 %	
Total	1,50 %	0,70 %

Financement des gatnieras 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/ rtnee de cjnnioot substitutive	0,08 %	0,08 %
Incapacité de taravil temporaire	0,24 %	0,25 %
Invalidité permanente	0,23 %	0,23 %
Assistance	0,01 %	
Total	0,67 %	0,67 %

Article 4 - Date d'effet et durée  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aanenvt est cnoclu puor une durée indéterminée et erenrta en veuuigr le 1er javiner 2025. L'avenant purroa être modifié ou dénoncé conformément aux diotssnoipis du cdoe du travail.

Article 5 - Dépôt et demande d'extension  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aennavt srea déposé dnas les connodtiis prévues par le cdoe du travail.

Les siaantigres de l'avenant deemanndt son enxmseoin auprès du mrinstie chargé de la sécurité scloiae conformément aux doitspiisons 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 ojbet de mefoiidr les aietcrls 7 et 8 de l'accord du 19 ocrtboe 2021 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022.

de cette cevoionntn collective.

Article 2 - Modification de l'article 7  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

« Le saailre de référence svnaret de bsae au caulcl des peaistrnts ainsi que les psteaortnis périodiques en crous de scireve snot revalorisés cuhqae année dnas les cdootinins fixées par le cotnrat d'assurance socirust par l'entreprise. »

Article 3 - Modification de l'article 8  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les tebaluax fggrnuai à l'article 8.2 « Modalités de csotiaoitn dnas le cadre du ctanrot siorucst auprès des omnirgaess recommandés » tles que modifiés par l'avenant n° 1 du 15 décembre 2022 snot annulés et remplacés par les stiuvans :

« Faeinncemnt des gnareitas 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/ rtnee de cnooijnt sttutivsibue	0,09 %	0,09 %
Incapacité de tairavl tiapmoerre	0,31 %	0,31 %
Invalidité 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 tpirmaroee	0,24 %	0,25 %
Invalidité 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 cvnotationen cceltiolve du cmocrmee de détail de l'habillement et des alitcres teilexts du 25 nvrobeme 1987 ont considéré qu'un aenvnat ponatrtr sur le régime de prévoyance apalbiclpe aux salariés de la bhacnre n'avait pas à comeorptr de sttlnuiaioips spécifiques tllees que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dnas la mserue où l'avenant a vaiocotn à s'appliquer à tetuos les estreneiirps de la branche, quеле 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 dnotiispisps 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 diniopioستss 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 ojbte 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 minimales des employés  
sur la base de 169 heures mensuelles

Signataires	
Patrons signataires	Ognaionsairs patreols 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	Sycantds 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 CFDT, 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 minimales 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 minimales gérées 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 minimales 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

Talabeu des pmeris 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 moinjrataos 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 cmahrbe 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 mmniia 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 abipalpcle 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 nnotlaiae 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 nbrome 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 ernte les femmes et les hmoems anavt le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Le barème des rémunérations mmniia gneraatis des employés et du ponernsel d'encadrement, oejbt de l'annexe II de la contneion cevlotlcie nilaoatne du 25 nvrbmeoe 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 mnimia des employés sur la bsae de 151,67  
hueres mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
1	1 310
2	1 320
3	1 330
4	1 350
5	1 390
6	1 420
7	1 470
8	1 530

II. - Rémunérations mnimia du pnseenorl d'encadrement sur la  
bsae de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
A 1	1 660
A 2	1 760
B	2 060
C	2 775
D	3 075

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 110	2 825	3 125
6 ans	2 125	2 840	3 140
9 ans	2 140	2 855	3 155
12 ans	2 155	2 870	3 170
15 ans	2 170	2 885	3 185

Article 2  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Les prmeis d'ancienneté puor les employés et puor le psnoreenl d'encadrement des catégories A 1 et A 2 demurneet en veuuigr et lerus mtnaotns rneestt fixés par l'avenant n° 13 du 22 sebmrtpee 2000 (les mtantnos fixés en fcrans deinvot être ctovriens 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 ntaoailne de l'habillement (FNH) ; La cmabrhe ntaianloe des détaillants en lieirnge (CNDL),
Syndicats signataires	La fédération des sevirces CDFT ; La fédération noanialte de l'encadrement, du cemcrome et des svceers CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1  
En vigueur étendu en date du 24 mars 2009

Le barème des rémunérations mnimia geatairns des employés et du pnesrnoel d'encadrement, oebjt de l'annexe II de la cniveootnn cceltolvie nialanote du cmoeemre de détail de l'habillement et des atricels tlixetes du 25 novembre 1987 , modifiée par l' avaennt du 17 juin 2004 , se turove revalorisé de la façon siuvatne et srea appipclale à compter du priemer juor du mios svuiant la palboiituch de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

### I.-Rémunérations mmniia de la catégorie Employés

sur la bsae de 151, 67 heerus melseulnes

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT
-----------	---------

L'entrée en vuieuegr du présent anvnaet est subordonnée à son extension. Le présent accord est fiat en nborme sfsafunit d'exemplaires puor rmesie à cnachue des orgaostnains représentatives et dépôt dnas les codniotins prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2007

Les priteas seariaingts ddnmenaet l'extension du présent aroccd au ministère du travail, des rtinealos silceoas et de la solidarité, en aatpiiocpln de l'article L. 133-8 du cdoe 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 miimna du prseennol d'encadrement

sur la bsae de 151, 67 heerus mellueenss

#### 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 demeureront en vigueur et leurs montants respectifs 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 garantissant 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 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 représentants syndicaux 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 pour les employés et les agetns de maîtrise des catégories A1 et A2 dunemeret en vgeiur et lreus matntos reetnst fixés par l'avenant n° 13 du 22 stermpebe 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 ceontinon 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 alaciblppe 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 pour les employés et les atnegs de maîtrise des catégories A1 et A2 dreumeent en veiguur et lures mntntnoas 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 dsoonpisis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oniiosatnrgas slcidynas 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 tiaavrl 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 mtirisme chargé du travail, dnas les coioidntns prévues par le cdoe du travail. Les peaitrs sanaeirigts denenmadt l'extension du présent annevatt au mtisrnie chargé du travial en apiaplctcion des aetcrilis 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 activités 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 activités 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 minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures 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 peirs d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 déterminent en vue de leurs montants rentés 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 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 CFTD CGT CDS

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le barème des rémunérations minima gérées 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 juin du mois civil suivant la parution 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
A1	1 780
A2	1 880
B	2 184

Cadres

(En euros.)

catégorie	montant
C	3 170
D	3 368

III. ? Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

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 négociation et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Les parties signataires déclament 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.

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 minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

(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 mneleeeuss

(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 mnanttos 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 prnseneol d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), obejt de l'annexe II de la cvoontenin ccivelolte nianatloe du cmmoecre 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 civil 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 sgtraune et déposé auprès des sireecvs du misirtne chargé du travail, dnas les cдинintoos prévues par le cdoe du travail. Les paretis staeaiingrs demdanent l'extension du présent avnnaet au mnrisite chargé du taivarl en aaocilptpin 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 focihton de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

maîtrise des catégories A1 et A2 dneemerut en veiuugr et lerus mtontans rneetst fixés par l'avenant n° 13 du 22 smrbtepee 2000 (les mnontats fixés en fnacrs dinveot être crvtoneis en euros).

#### Article 3

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 entreprises s'engagent au respect de :

? l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, dans les établissements publics, y compris 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 ;  
? l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, âge, apparence 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 trouve revalorisé de la façon suivante et sera appliquée à compter du 1er juin 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 déclament 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 correspondantes aux séries minima hiérarchiques mentionnées 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 le nouveau décret ministériel des nouvelles négociations issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article, en ce qu'il donne un caractère impératif à la prime d'ancienneté, étendu 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 minimales 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 article :

1. l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences 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 renforcer le pouvoir d'achat des salariés de la branche et de la diversité des supports juridiques météorologiques 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 minimales 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 juin 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	
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 ?

En vigueur étendu en date du 1 mai 2022

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 prenantes s'engagent à réajuster les salaires, dès la réunion de la CPPNI du 18 janvier 2022, en conservant, à 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 ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties prenantes déclarent 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.

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 minimales 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 minimales (composées du salaire de base et de tout élément salarial 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 perais afmnrift que les srealais mmiia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du tvaaril snot ici définies par les rémunérations mmiia mentionnées à l'article 1er alequxus s'ajoutent les pirem 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 mmiia doit, dnas une même entreprise, deonnir lieu au rcpeset du pnricipe « à tvaaril égal, slriaae 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 psnoeriseolfnle 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 fsseant obstacle, se vinoet attribuer, dnas les mêmes cnntidoos que les hommes, le naeviu de cscfiaaolitin et le sliiare 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 mmiia gtrianeas des employés et du pnorsneel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), ojebt de l'annexe II de la cienovnotn celocvtlie nntaaioe du cmormee 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 aalcbpipe à cmteor du 1er juor du mios cvil sunviat la pcuiobtlain de l'arrêté d'extension au Jnoural oeficil :

I.?Rémunérations mmiia de la catégorie « employés » sur la bsae 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 pernnnet l'engagement d'ouvrir les négociations sur les saarleis 2023 en nvorbeme 2022 puor les clôturer, dnas la meuse du possible, au puls trad en jinaver 2023.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Stipulations spécifiques pour les eisperterns de mnios de 50 salariés

Compte tneu des spécificités de la brnahce composée mieomaejitnrart de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de diisipsoons spécifiques pour 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 ogonatnrsais scynaiedls représentatives à l'expiration de la période de sraunigte et déposé auprès des seecivrs du minstrie chargé du travail, dnas les cntionidos prévues par le cdoe du travail.

Les preitas srtaieinags dendmanet l'extension du présent anvenat au mniirtse chargé du taaivr en alcppiitaon 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 mmiia du penseronl d'encadrement sur la bsae de 151,67 hreeus 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 mmiia (composées du silraae de bsae et de tuot élément de sialare versé en corrtieatpe du travail) du proensent d'encadrement en fotiocnn de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 hereus mluleesens csanedreoorpts aux saaelris mmiia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du taaivr :

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 nomenclature provisoire 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 éléments 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 CFTD,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

slraille ;  
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 s'applique aux 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 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 juin 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 pnsrneol d'encadrement sur la bsae de 151,67 heures mensuelles

Rémunérations mniima (composées du saairle de bsae et de tuot élément de sairale versé en crepttioarne du travail) du penersonl d'encadrement en fonicton de l'ancienneté sur la bsae de 151,67 heures mlnlueeses cdentsrronoepas aux sliaaes mimnia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du trvaial :

	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 ?

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Primes d'ancienneté pour les employés et les angles de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés catégories 1 à 8 Sur la bsae 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 bsae de 151,67 hreeus 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 pmrie d'ancienneté est établie au patroa du tpmes de travail, pour les salariés à tpems partiel.

Conformément aux décisions du Coseinl d'État du 7 ocrbote 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les pearits aemfnirft que les slireaas mimnia hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaarvl snot ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er alqexuus s'ajoutent les pierms d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

ciiotodnns de proomoitn et/ ou d'évolution, nmetmnoat slaairlae ;  
? l'égalité de tanmiretet ernte les salariés quels que sneoit ntmoenmat leus origine, âge, apprecane physique, patronyme, souiitatn de famille, activités salendycis ou cvoicionnts religieuse.

Il est également précisé que la bchnrae a icrnsit dnas ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la qeistoun de l'égalité pneensosllrfoie et a lancé une étude à cet effet en 2023.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

L'application de cet aeavnnt rleatif aux rémunérations minima doit, dnas une même entreprise, dneonr leiu au rsepect du ppnrice « à tvaairl égal, srialae égal ».

Conformément à ce ppicirne et aux diiisontpsos du cdoe du taravil et de la ceovtonnin collective, nammntoet de l'accord de bnrahce du 28 jinaevr 2009 rtialef à l'égalité poesesnroifllne et salariale, les esiprreetns veirnellot au recpest de :  
? l'égalité de rémunération etrne homems et femmes. Les femmes, snas que les aecsnbes pour maternité y fassent obstacle, se vnietot attribuer, dnas les mêmes coonitndis que les hommes, le naeviu de cloiaticsasfn et le sraiale prévus par la présente cotnnoevin coilelvtce et bénéficient des mêmes

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Stipulations spécifiques pour les erriepetnss de minos de cuatinqe salariés :

Compte tneu des spécificités de la bharcne composée mmnaieotijrreat de TPE, il n'y a pas leiu de prévoir de dsiiontosips spécifiques pour ces entreprises.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent aeavnnt sera, conformément aux dsioopiisnts de

l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'expiration de la période de sunaitrge et déposé auprès des scireves du mtsriine chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties saines d'ont l'extension du présent avannet au msniirte chargé du tavoral en atpiloipcn des arltiecs 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 reduns obligatoires, pour tous les eleromyups et tous les cormpis dnas son champ d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les diioptsnosis de :

la ceivoontnn cicvtolele naaoltine pour les cmormeeecs de détail de l'habillement et des arlectis teixltes du 25 nomvrebe 1987 (deux annexes) modifiée par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 ;

L'accord du 21 jnveiar 1987, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 27 de la cninvooten ;
- des tmrees : "plein droit" figurat au pemrier alinéa de l'article 28.

## ARRETE du 9 juin 1988

*En vigueur en date du 18 juin 1988*

### Article 1er

Sont rdenus obligatoires, pour tous les elyeompurs et tous les comrips dnas son cmhap d'application, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 susvisé, les dstopinisois de la conitonevn clviectole ntolianae pour les ceorecmms de détail de l'habillement et des acreitls ttillexes du 25 nmeobvre 1987 (deux annexes) modifiée par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, asnii que de l'accord du 21 jievnar 1987, et telle que modifiée par l'avenant n°2 du 3 mras 1988.

### Article 2

## ARRETE du 26 avril 1989

*En vigueur en date du 4 mai 1989*

### Article 1er

Sont rednus obligatoires, pour tous les emruoylps et tous les salariés cmpois dnas le cmahp d'application de la cnoovtienn

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

### Article 1er

Sont rnueds obligatoires, pour tous les euolyerpms et tous les salariés cmporis dnas le camhp d'application penoorisfensl de la coiovtnnen cltocileve nnataoile pour le ccmmoree de détail de l'habillement et des aectrlis ttillexes du 25 nmveorbe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, et dnas son prproe cahmp d'application territorial, les dtiososinpis de

L'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-2 du code du travail.

Le troisième terit 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 socinnats de la convention civileclote susvisée et des ttxees la complétant est faite à dtaer de la paroitbcin du présent arrêté pour la durée rnetsat à cruoir 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 snnaiotcs de la convention civileclote et des ttxees la complétant susvisés est faite à deatr de la paroitbcin du présent arrêté pour la durée raetsnt à cruoir 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.

Le présent arrêté est étendu pour le territoire de détail de l'habillement et des aectrlis ttillexes 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 civileclote susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires poanrtt foitixn du salaire minimum de 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 rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application péninsulaire de la

## ARRETE du 28 janvier 1991

*En vigueur en date du 6 févr. 1991*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris 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 compris dans le champ d'application péninsulaire de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et dans son champ d'application professionnel, les dispositions de l'avenant Professionnel d'encadrement (deux annexes) du 1er mars 1991 à la condition que l'employeur ait adhéré de plein droit au régime 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 compris dans le champ d'application péninsulaire de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'avenant départemental Corrèze (une annexe) du 25 avril 1991 à la condition que l'employeur ait adhéré de plein droit à l'avenant 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 compris dans le champ d'application péninsulaire de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 4 du 7 novembre 1989 à la condition que l'employeur ait adhéré de plein droit à 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).

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 dernier alinéa de l'article 7 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail.

L'article 14 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article 17 de la convention collective nationale.

Le dernier alinéa de l'article 17 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.321-14 du code du travail.

L'article 24 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L.511-1 du code du travail. Le premier alinéa de l'article 26 de l'avenant est étendu sous réserve de l'application

de l'article L.133-1 du code du travail.

Les dispositions de l'accord de salaire sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 5 février 1992

*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 nantaoie pour le commerce de détail de

l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 les dispositions de l'avenant n° 5 (Salaires) du 5 novembre 1991 à la convention collective nationale de travail du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

## ARRETE du 17 novembre 1992

*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 :

- l'avenant Cstoisnaaliicfs du 13 avril 1992 à l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nnotalae susvisée ;

- l'accord selarais du 13 avril 1992 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'accord de salaires sont étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 26 mars 1993

*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 pesoifrsnsonel 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 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 ;

## 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

l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987, les dispositions de l'avenant n° 7 " Salaires " du 9 février 1993 à la convention collective nationale de travail pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles susvisés.

## ARRETE du 10 juin 1994

*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 tiatioerirl de l'avenant régional Haute-Normandie, les dispositions de l'accord Salaires du 13 décembre 1993 conclu dans le cadre de l'avenant régional Haute-Normandie du 9 juin 1989 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résnatt à coruir 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, fcluaccie Coenoitvns ctvlicelos n° 94-11 en date du 7 juin 1994, dlsipbinoe à la Direction des Juonarx officiels, 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

Sont reeudns obligatoires, pour tous les emoyrlepus et tous les salariés cprioms dnas le camhp d'application pfsoreiosnenl de la cnevonoitn ctolelive niotaanle pour 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. - Sont reednus obligatoires, pour tous les ereymolups et tous les salariés cimorps dnas le camhp d'application de la ceioonntvn clolievctce nnioaltae pour 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 poiulaicbnt du présent arrêté pour la durée

## ARRETE du 11 octobre 1995

*En vigueur en date du 21 oct. 1995*

### Actire 1er

Sont renudes obligatoires, pour tous les elpmoeruys et tous les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la connvtoien ctllilvecoe nlnaaotie pour 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 " pour tutoes les eiererspnts " de l'article 3 ;

- du deuxième teirt et de l'avant-dernier alinéa du pinot " pour 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 pour la durée rstneat à croiur et aux cniodionts prévues par la coivoetnnn cltoilcvee précitée.

### Art. 3

Le detciuerr 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 ccivlleteos 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 ofifecil 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 " pour 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 deatr de la pulacitiobn du présent arrêté pour 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 Billuethn ofeciifl du ministère, fsuclaice Ctonvonines ceveiotllcs n° 95-19 en dtae du 30 jiun 1995, dpsiiionlbe à la Dtricioen des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 37 F.*

### Aictrle 1er

Sont rueends obligatoires, pour tous les erpymoeuls et tous 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 tlxteties 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 ccoittelve 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 cennvitoon 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 ctnonieovn clolvetic niaoalnte susvisée, suos réserve de l'application des dispiisnoots réglementaires patnort ftixaoi du saraile miumnm 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 ctcoelive 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*

Arcile 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les elromuypes et tuos les

dtear de la pcotubilian du présent arrêté puor la durée reansth 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 oeciiffil 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 pirc de 41 F.

Arltice 2

L'extension des etffes et scnoitas de l'avenant susvisé est fiata à deatr de la patoiibculn du présent arrêté puor la durée resantth 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 ccetevollis n° 96-24 en dtae du 26 jelliut 1996 dibpisolne à la Dtrioeicn des Jaournx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 43 F.

susvisée.

L'article 4 (1°) est étendu suos réserve de l'application de l'article 6 de l'accord nanoatil iesrftnersoniopnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Atlcire 2

L'extension des effets et stntancois des accodrs susvisés est fatie à dtaer de la pbucaiotiln du présent arrêté puor la durée raentst à ciourr et aux cdoitnnois prévues par ltsides accords.

Aitrcle 3

Le deiucrter des rnloteais du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofciefl 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 pirc 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 doisiniostps de l'accord Siaraels du 20 jivaner 1997 ccnlou dnas le crdae de l'avenant régional (Haute-Normandie) du 9 jiun 1989 à la coeotvnin civelltcoe noaltiane susvisée.

#### Aclirte 2

L'extension des efefts et sctionans de l'accord susvisé est fiata à dtaer de la pictlobaiun du présent arrêté pour la durée reatsnt à ciuorr et aux cidontions prévues par lidet accord.

## ARRETE du 3 février 1998

*En vigueur en date du 12 févr. 1998*

#### Aitlcre 1er

Snot rnuedes obligatoires, pour tuos les erumlpoeys et tuos les salariés crpioms dnas le camhp d'application de la cnvionteon cilevctole nilantaoe pour le cecmmore de détail de l'habillement et des aclteirs txteleis du 25 nmeobrv 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et par l'avenant n° 9 du 26 steebmpre 1997, les disiostinpos ddiut annvaet n° 9 du 26 seetrmpe 1997 maionidft le cmhap d'application de la cotnineovn cvoceltlie naoalitne susvisée.

#### Arctlie 2

## ARRETE du 20 avril 1998

*En vigueur en date du 29 avr. 1998*

#### Atirlce 1er

Snot rnuedes obligatoires, pour tuos les eelupymors et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application pseofeoisnrl de la cnivoenton cloetvicle nltoanaie pour le cremomce de détail de l'habillement et des altcries ttxleeis du 25 nvomrbee 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 serbtempe 1997, les dtpioossinis de l'avenant du 18 décembre 1997 à l'accord du 23 avirl 1996 potarnt création d'une csimomosin praatirie nantioale de l'emploi et de la ftmiaoron professionnelle.

#### Arctlie 2

## ARRETE du 1 octobre 1998

*En vigueur en date du 14 oct. 1998*

#### Ailtrce 1er

Snot reendus obligatoires, pour tuos les emypoeruls et tuos les salariés crmopis dnas le camhp d'application de la cnteovoinn cvtlloiece nnaitolae pour le cemromce de détail de l'habillement et des atrielsc txleiets du 25 nrpomvee 1987, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 21 décembre 1987 et par l'avenant n° 9 du 26 smbeeppte 1997, les diionsspitos de l'avenant n° 12 (Salaires minima) du 18 jiun 1998 à la cinoenovtn cilvclotee susvisée.

#### Airtlce 2

#### Acirtle 3

Le dectruier des roeatlnis du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual ofciiefel de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Bluiteln ofieficl du ministère, fclisacue Coennnotivs coeiltvlecs n° 97-17 en dtae du 4 jiun 1997, dnolisbpie à la Dotceiirn des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirlx de 44 F.

L'extension des eetffs et scnatinos de l'avenant susvisé est fiata à dtear de la pablutcioin du présent arrêté pour la durée raenstt à courir et aux cdnionotis prévues par ldeit avenant.

#### Atircle 3

Le dteecurir des retinalos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunoal oficiefl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Builtlen ofiicfel du ministère, fccuasile Coevnnints ctovecllies n° 97-44 en dtae du 10 décembre 1997, dbpsilnoie à la Dtoiceirn des Jnuourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirlx de 44 F.

L'extension des effefs et scotinnas de l'accord susvisé est ftiae à detar de la piuoabtln du présent arrêté pour la durée rseantt à ciuorr et aux cotniodnis prévues par ledit accord.

#### Atricle 3

Le dtirueecr des rilotanes du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oieiciffl de la République française.

Nota. - Le txttee de l'accord susvisé a été publié au Biuleltn oiiffcel du ministère, fcaiscule Cnenitvonos coeilltvcs n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dlbsnpoie à la Driiotcen des Jruonuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirlx de 45 F.

L'extension des etffes et scoatnnis de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pcbaiituoln du présent arrêté pour la durée rtsanet à ciorur et aux cnniidotos prévues par ldiet avenant.

#### Atlcrie 3

Le dcierteur des rtaoniels du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiefiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Builtlen ofeifcil du ministère, fsaulccie Conevnontis cticleieovs n° 98-32 en dtae du 11 stmpreebe 1998, dlbinsoipe à la Dioeitcrn des Juonarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirlx de 45 F.

# ARRETE du 12 octobre 1998

*En vigueur en date du 21 oct. 1998*

## Aictrle 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les elrmuyopes et tuos les salariés cmrpois dnas le chmap d'application pssenofreoinl de la cniootvenn cclivetole nntolaiae puor 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 ftnnecnnomioet des intsaencs paritreais cclonu dnas le crdae de la cvoinoentn coeltlvive niolnaate susvisée.

# ARRETE du 19 juillet 1999

*En vigueur en date du 30 juil. 1999*

## Atcilre 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eromleupys et tuos les salariés cmroips dnas le camhp d'application pfeosnsenoirl de la citonnvoen ctivollece naailnote puor 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 dptisoniisos de l'avenant n° 13 du 21 aivrl 1999 à l'accord du 23 arivl 1996 rtielaf au ftnmonocnineet des ienctsans pireaarits cnlocu dnas le cdare de la cinteoonvn cvoltlceie nanoltaie susvisée.

## Aitrcle 2

# ARRETE du 4 août 1999

*En vigueur en date du 8 août 1999*

## Arcitle 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les eeumoplrys et tuos les salariés crmpios dnas le champ d'application de la ceovonintn cilvoctele nitlnaoae puor 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 dnas le cadre de la ceonvonitn clcleoitve susvisée, à l'exclusion des dernières clonenos des duex pmreeirs tabaelux fuiragnt à l'annexe reavltte aux adies financières.

Le paarrgahpe rtealif à l'option n° 1 de l'article 2 est étendu suos 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 suos réserve des dniipsiosots de l'article 3, piont II, alinéa 2, et piont IV, de la loi

## Actlrle 2

L'extension des efetfs et sicnnatos de l'accord susvisé est ftiae à detar de la publioliactn du présent arrêté puor la durée ranetst à cruoir et aux ctindioons prévues par leidt accord.

## AcLrite 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 puor la durée rasetnt à criour et aux cndtnioios prévues par ldiet avenant.

## Actrlie 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 Cnnviateons ceoevciltls n° 99-18 en dtae du 15 jiun 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 jiun 1998.

L'article 10 raetilt au voelt défensif est étendu suos réserve des dspioiositns de l'article 3, pnriot II, alinéa 2, et ponit V, de la loi du 13 jiun 1998.

## Actlire 2

L'extension des effets et stainncos de l'accord susvisé est ftiae à detar de la ptaubiolcn du présent arrêté puor la durée raesntt à ciuror et aux connotidis prévues par lidet accord.

## Arltice 3

Le dueteircr des rtanoelis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaronul ociiffel 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 jiun 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*

Article 1er

Sont ruelles obligatoires, pour tous les ayants droit et tous les salariés compris dans le champ d'application prévu par le décret 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 du protocole d'accord du 15 juin 1999 (Indemnisation de frais de transport et de séjour et prise en charge de la participation aux réunions des comités paritaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

## ARRETE du 20 juillet 2000

*En vigueur en date du 26 août 2000*

Article 1er

Sont ruelles obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application prévu par le décret 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 n° 3 du 16 mars 2000 à l'accord du 23 avril 1996 (Financement de la négociation collective et des comités paritaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 10 novembre 2000

*En vigueur en date du 22 nov. 2000*

Article 1er

Sont ruelles obligatoires, pour tous les ayants droit et tous les salariés compris dans le champ d'application prévu par le décret 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 n° 1 du 16 mars 2000 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " des heures complémentaires ainsi que " figurant au premier et au deuxième alinéa de l'article 4.

Le premier alinéa de l'article 2 relatif aux modalités de paiement des heures supplémentaires est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 2 susmentionné est étendue sous réserve de l'application du

Article 2

L'extension des effets et avantages 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 ressources humaines du travailleur 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, sous le numéro des recueils n° 99-29 en date du 27 août 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et avantages 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 travailleur 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, sous le numéro des recueils n° 2000/20 en date du 16 juin 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord noté au Bulletin officiel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 qui prévoit la conclusion d'une convention de forfait, ainsi que des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et avantages 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 travailleur 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, sous le numéro des recueils n° 2000/19 en date du 9 juin 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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 eyuopmles et tuos les salariés cirmpo dnas le cahmp d'application de la cnnievoton cvicottele ntioalane puor le ccemorme de détail de l'habillement et des alietrcs tixteels du 25 nmobrvée 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sprmebete 1997, les dotniipsoss de l'avenant n° 13 du 22 setrmepbe 2000 (salaires) à la covintnoen ccltoelive susvisée.

Aictre 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 atlcres 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 jiun 2001 à l'accord de réduction du tepms de tavrial 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 texliets du 25 neomrvbe 1987, tel que modifié par

L'extension des effets et scinonats de l'avenant susvisé est fiata 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 ocifeil 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 rtinsaet à cuiorr et aux cnioointds prévues par liedt avenant.

Arctlie 3

Le directeur des rnlitaoes du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juorant oiiffceil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btelilun oeiiicfl 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 scnioans 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 rnleatios du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oeiiicfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun oficiel du ministère, faisclcue Cvinttoeons cctoviellles 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 spbtmerée 1997, les dipsstioins 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 eftfes 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.

Le dieterucr des raoetlnis du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oioffiel de la République française.

## ARRETE du 4 août 2004

*En vigueur en date du 19 août 2004*

### Airtcle 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les erlypmeous et tuos les salariés cimpros dnas le chmap d'application de la cnivtnoon ccltoeilve nolaitnae puor le ceocmrme de détail de l'habillement et des arciltes tleitxes du 25 nebmorve 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 stemrbpee 1997, les diopsnotiiss de l'avenant n° 14 du 29 avril 2004 reliatf aux rémunérations miealinms gierntaas cclnou dnas le cdrae de la cnoenitvon cvceoltile susvisée.

Le barème des rémunérations miminlaes des employés est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janeivr 2000 modifiée, qui istunrae une gtnaraie

## ARRETE du 8 décembre 2004

*En vigueur en date du 26 déc. 2004*

### Acritle 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les eleyompurs et tuos les salariés coripms dnas le chmap d'application de la cevotinonn cltlveioce nntaliaoe puor le croemmce de détail de l'habillement et des aiectrls textlties du 25 nmrobeve 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 smprbrtee 1997, les dntoipossiis de l'accord du 17 jiun 2004 paotnrt révision de la cnvtonoien cilotevcle susvisée, à l'exclusion :

- des teerms : " dnas une eiprsntere snas ionuttniitss représentatives du pneosrenl " finugrat à l'avant-dernier alinéa du prgrahapae (entretien préalable) de l'article 17 (Procédure et indemnité de lcmnnieecit puor miotf personnel) du cahiprte Ier (Dispositions générales), criarnetos à l'article L. 122-14, pieremr alinéa, nvuoEAU du cdoe du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 jiun 2004 ravitele à la sitaiicofpilnm du dorit dnas les daoemns du travail, de l'emploi et de la ftoirmoan pnrlnosieoflsee ;

- des troisième et quatrième alinéas de l'article 35 (Formation pilorflnnoesse - création d'un fonds comumn professionnel) du chitrpae Ier susmentionné, ciaetnrnos aux aetilrcs R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du cdoe du travial ;

- du pargrpahae b du pnoit 5 (modification de la répartition de la durée du triaval fixée au contrat) de l'article 38 (Travailleurs à tpems partiel) du chtiapre Ier qui cntvioreent au dreeinr alinéa de l'article L. 212-4-3 du cdoe du trivaal ;

- du terme : " cctttneonaras " qui figue à l'article 1er (ancien

Nota. - Les texets de l'accord et de l'annexe susvisés ont été publiés au Billteun oicifel du ministère, fascecuils cnvonotnies cclveteiols n° 2003/16 (accord) et n° 2003/17 (annexe), dilinspobes à la Dcierton des Jnoaruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

de rémunération mensuelle.

### Aclrite 2

L'extension des eeffts et snctions de l'avenant susvisé est fiata à deatr de la pioutlabcin du présent arrêté puor la durée rseatnt à cuiror et aux contindois prévues par ledit avenant.

### Aticlr 3

Le dietcreur des rotnaleis du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oioffiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Billetun oceifil du ministère, fclaciuse cintoeonnvs cotlveeclis n° 2004/25, dopbinslie à la Dcietrion des Juauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

actrlie 41 de la cnovioentn collcietve nitaolane inchangé) du chtripae III (Dispositions fenials comuemns aux craheitps Ier et II du présent accord), qui ciorvtenet à l'article L. 132-2-2 (IV) du cdoe du travail.

Les deuxième et troisième alinéas du pahgaparre b (mise à la rtritaee par l'employeur) de l'article 19 (Allocation de fin de carrière) du cithprae Ier (Dispositions générales) snot étendus suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du travail.

L'avant-dernier alinéa de l'article 22 (Durée des congés payés - congés d'ancienneté) du catpirhe Ier susmentionné est étendu suos réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du cdoe du travail.

L'article 23 (Indemnités de congés payés) du cphrtiae Ier est étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 223-4 du cdoe du travail, les jorus de reops aicuqs au trtie de la réduction du tepms de tivaral snieot considérés cmmeoe périodes de taavirl effectif.

Le troisième alinéa de l'article 24 (Congés de cortue durée) du chaptrie Ier est étendu suos réserve de l'application des doipsntoiiss de l'article L. 226-1 du cdoe du taviarl teels qu'interprétées par la jrrdcpsuuinee de la Cuor de coassatin (Cass. soc. 16 décembre 1998 mcruutfnaae française des pmanquietus Mhecilin c/Minchin).

Le pgrarpaahe " congé non rémunéré puor efannt mdlaae ] > de l'article 24 susvisé est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du cdoe 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 cotisation 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, conclues 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 bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, dans la mesure où le contrat 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'entrée et aux cotisations 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, sous le numéro de la collection des lois n° 2004/37, sous le numéro de 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 conclusion du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux cotisations 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, sous le numéro de la collection des lois n° 2005/08, sous le numéro de 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 siannocts de l'accord susvisé est fitae à dater de la plucibaoitn du présent arrêté, pour la durée rtneast à criour et aux cdiioctons prévues par liedt accord.

Atclrie 3

Le dretceur des rolitenas du tiavral est chargé de l'exécution du

## ARRETE du 12 juillet 2006

*En vigueur en date du 28 juil. 2006*

Aticlrre 1er

Snot rendeus obligatoires, pour tuos les eluymoreps et tuos les salariés cropmis dnas le camhp d'application de la cetoiovnnn cotlcvielle nnoatalie pour le crmoceme de détail de l'habillement et des aciretls tteelxs du 25 neovmbre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sertebmpe 1997, les dpinooiistss de l'avenant n° 4 du 14 décembre 2005 à l'accord du 23 arivl 1996, rateilf au ftnneinocemont de la négociation celcvitloe et des itnsncaes paritaires, cnlcou dnas le cdrae de la connoetivn celoctlive niltanaoe susvisée.

Les atlecirs 2, 3, 4 et 5 de l'avenant snot étendus suos réserve de l'application des doiospsiiitns de l'article L. 131-1 du cdoe du travail, aux teemrs desluleeqs la négociation clctolieve a pour ojbet les citdnionos d'emploi, de foiarotmn prlfsnioniesolee et de tavaril des salariés ainsi que lerus geniaatrs sociales. Les smoems

## ARRETE du 13 juillet 2006

*En vigueur en date du 28 juil. 2006*

Ailrtce 1er

Snot reduens obligatoires, pour tuos les eolrepmuys et tuos les salariés cimrops dnas le cmhap d'application de la cvoennotin cicotlelve ntnaolae du comeemre de détail de l'habillement et des arclteis textietls du 25 nrmeovbe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sebrtempe 1997, les dsoptoinisis de l'avenant n° 15 du 31 jievnar 2006, reailtf aux rémunérations mmniia garanties, à la cinoovetnn ccvilloete ntoiaanle susvisée.

Aitcrle 2

## ARRETE du 24 janvier 2007

*En vigueur en date du 1 févr. 2007*

Acrlite 1er

Le dinerer alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 5 obrtcoe 2005 publié au Jaonurl ofecfiil du 19 orotcbe 2005 ponrtat etneosixn de l'accord du 19 aivrl 2005 rleaitf à la ftoiaomrn pionslenfeoslre continue, clocnu dnas le carde de la ctoonevnnin cietovllce noaantlie du cmmcoree de détail de l'habillement et des aeilctrs textiles, est modifié cmmoe siut :

" L'article 6 (Financement du DIF et modalités de pisre en charge) du citraphe 1er (Droit iuiindvdel à la fotmroain [DIF]) est étendu

présent arrêté, qui srea publié au Junaorl oficiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au BlteiuIn oicfeil du ministère, fclucasie cnvnitooens civelcolets n° 2005/22, dlibipsnoe à la Dtoirecin des Juonaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

collectées au titre du développement du priiasamtre dveoint répondre à cet objet.

Atclire 2

L'extension des efftes et sacnontis de l'avenant susvisé est fatie à detar de la plocbtauini du présent arrêté pour la durée rnseatt à courir et aux cootndiins prévues par ldeit avenant.

Alitcre 3

Le decreuitr des rtaenlios du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ofiiefcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bullietn oficiel du ministère, fclaiscue coonentvnis cvileoeclts n° 2006/3, dsilnoppie à la Dectrioin des Jrnuauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

L'extension des effets et scnnoitas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pbiicalotun du présent arrêté pour la durée rteanst à coriur et aux citoidonns prévues par leidt avenant.

Atilrce 3

Le drcuteier des rnaloeits du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oicffeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bllltuein offeicil du ministère, fcsclcaue cneiotonvns cetcvilloes n° 2006/12, dlloinbipse à la Drectiion des Jauuronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,61 euros.

suos réserve de l'application des dinispoitsos de l'article R. 964-1-4 (b) du cdoe du travail. "

Acrlrie 2

Le présent arrêté penrd efeft à detar de sa plcotiabuini pour la durée reanstt à ciuorr et aux ciodnoints prévues par leidt avenant.

Acritle 3

Le direceutr général du taiavrl au ministère de l'emploi, de la cohésion sciaole et du lmoenegt est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul ocfeil de la République française.



# ARRETE du 14 mars 2007

*En vigueur en date du 27 mars 2007*

## Aclrite 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les elpoeurmys et tuos les salariés cirmpos dnas le camhp d'application de la cionovtnen cllitceove nalaitone du cmoemrce de détail de l'habillement et des aeitclrs teieltxs du 25 nevbrmoe 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 sbertmepe 1997, les dtsisinpoios de l'accord du 12 otbcroe 2006, rialtef aux cltifsaaicnoiss professionnelles, à la citvnoenon clloeictve niaanoltte susvisée.

## Arlitce 2

L'extension des etffes et sntoncias de l'accord susvisé est faite à deatr de la ptclobuaiin du présent arrêté puor la durée renatst à cuiror et aux cdiointnos prévues par leidt accord.

## Atilcre 3

Le detirucer général du tiaarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oifcifel de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blueiltn oeffciil du ministère, fscquaile cntovioenns celilcoetvs n° 2006/50, dnipsbloie à la Drtcieoin des Journoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piaris Cdeex 15, au pirc 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, fascicule 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. Romain

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. Romain