CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT DU 31 MAI 1995

IDCC 1880 **Brochure 3056**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 23/11/2025

Négoce de l'ameublement

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

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 7
Titre Ier : Portée de la convention 7
Article 1er - Champ d'application 7
Article 2 - Durée de la convention 7
Article 3 - Révision 7
Article 4 - Dénonciation 8
Article 5 - Adhésion 8
Article 6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 8
Article 7 - Avantages acquis 9
Titre II : Droit syndical 9
Article 8 - Liberté syndicale 9
Article 9 - Sections syndicales 9
Article 10 - Délégués syndicaux 9
Article 10 - Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale 10
Article 11 - Commissions paritaires et commissions mixtes 10
Article 12 - Réunions statutaires des organisations syndicales 10
Article 13 - Permanent syndical 10
Article 13 - Permanent syndical 11
Titre III : Représentants du personnel 11
Article 14 - Délégués du personnel 11
Article 15 - Comité d'entreprise 11
Article 16 - Modalités électorales 11
Titre IV : Embauche 12
Article 17 - Conditions d'embauche 12
Article 18 - Priorité d'embauche 13
Article 19 - Période d'essai 13
Titre V : Dispositions générales 13
Article 20 - Modifications du contrat de travail 13
Article 20 - Modification du contrat 13
Article 21 - Modification de la situation personnelle du salarié 14
Article 22 - Notion d'ancienneté 14
Article 23 - Visites médicales 14
Article 24 - Règlement intérieur 14
Article 25 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les nationaux et les étrangers 14
Article 25 - Non-discrimination. — Egalité professionnelle 15
Article 26 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés 15
Article 27 - Maternité et adoption 15
Article 28 - Congé parental d'éducation 16
Article 29 - Education des enfants, résiliation du contrat de travail 16
Titre VI : Rémunération 16
Article 30 - Classifications et salaires 16
Article 31 - Frais pour déplacement professionnel 17
Article 32 - Prime d'ancienneté 17
Article 33 - Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche 17
Titre VII : Maladie 18
Article 34 - Absence pour maladie ou accident 18
Article 35 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail 18
Article 36 - Indemnisation 18
Titre VIII : Congés payés 19
Article 37 - Congés payés 19
Article 38 - Congés exceptionnels pour événements familiaux 19
Article 38 - Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale 20
Article 39 - Service national obligatoire 21
Article 39 - Autorisations d'absence 21
Titre IX : Rupture du contrat de travail 22
Article 40 - Démission 22
Article 41 - Délai de préavis 22
Article 42 - Licenciement pour motif économique 22
Article 43 - Indemnité de licenciement 22
Article 44 - Indemnité de départ à la retraite 23
Article 45 - Commission paritaire nationale de conciliation 23

Article 46 - Dépôt légal 23
Article 47 - Adhésion 23
Article 48 - Extension 23
Textes Attachés 25
Avenant du 16 mai 1961 portant institution d'un régime de retraite complémentaire pour les salariés des commerces de l'ameublement 25
Accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance 26
Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres 29
Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois 31
Annexe A du 17 janvier 2001 relative à la nomenclature des métiers du négoce de l'ameublement 34
Annexe B du 17 janvier 2001 relative à la liste des emplois repères du négoce de l'ameublement 34
Annexe C du 17 janvier 2001 relative à la définition des groupes de la grille de classification 35
Annexe D du 17 janvier 2001 relative au schéma de la méthode de classification par les critères classants 35
Annexe E du 17 janvier 2001 relative au positionnement des emplois repères de la branche dans la grille de classification 35
Annexe F du 17 janvier 2001 relative à la progression des critères classants dans les groupes de la classification 36
Accord du 14 janvier 2004 relatif à la modification de l'article 7 de l'accord " Classification " du 17 janvier 2001 37
Avenant n° 2 du 21 juin 2005 portant révision de l'accord prévoyance du négoce de l'ameublement 37
Avenant du 23 novembre 2005 portant constitution d'une commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle 39
Avenant du 14 mars 2007 portant modification de l'article 38 relatif aux congés 41
Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles (Corrèze) 42
Accord du 6 mai 2009 relatif au travail du dimanche (Hérault) 43
Avenant du 24 juin 2009 relatif à la mise en conformité de la convention 44
Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie) 49
Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie) 50
Accord du 15 décembre 2009 relatif au travail dominical (Haute-Saône) 50
Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins (Haute-Saône) 51
Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales) 52
Accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 53
Avenant du 1er juillet 2010 modifiant la convention 59
Accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social 60
Avenant du 22 décembre 2010 relatif au dialogue social 62
Accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire) 64
Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche (Isère) 65
Avenant n° 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance 66
Avenant n° 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance 67
Avenant n° 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social 69
Avenant du 31 mai 2013 modifiant l'article 11 de la convention 70
Avenant du 30 octobre 2013 modifiant l'article 11 de la convention 70
Accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel 70
Accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation (CPF) 73
Accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé 74
Accord du 25 novembre 2015 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité 79
Accord du 25 novembre 2015 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux 82
Accord du 18 décembre 2015 relatif à la fermeture le dimanche pour l'année 2016 (Meurthe-et-Moselle) 85
Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social 86
Avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance 87
Avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention 89
Accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical (Gironde) 89
Accord du 21 septembre 2016 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire) 91
Avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour événements familiaux 92
Accord du 11 octobre 2017 relatif au développement de la participation 94
Accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement 96
Accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux 99
Accord du 17 janvier 2018 relatif au repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Dordogne) 99
Accord du 19 janvier 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Landes) 101

Accord du 6 février 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Maine-et-Loire) 102
Accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical (Ille-et-Vilaine) 105
Avenant du 15 mai 2018 modifiant l'article 11 de la convention collective 105
Avenant n° 1 du 7 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales) 106
Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison 106
Accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail 107
Avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et à la commission paritaire nationale de conciliation 107
Avenant n° 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison 109
Accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries 110
Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) 110
Avenant n° 1 du 7 novembre 2018 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical (Gironde) 111
Avenant n° 1 du 12 novembre 2018 à l'accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical (Ille-et-Vilaine) 111
Avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance 111
Accord du 28 janvier 2019 relatif au repos dominical (Vendée) 112
Accord du 12 mars 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Ain) 116
Accord du 14 mai 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Haute-Savoie) 118
Accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles 119
Accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Haute-Garonne) 126
Accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle 127
Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 135
Avenant n° 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé (100 % santé) 137
Avenant n° 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social 141
Accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Lot-et-Garonne) 141
Avenant n° 2 du 14 octobre 2019 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins le dimanche et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine) 143
Avenant n° 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison 144
Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés 144
Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 11 octobre 2017 relatif à la participation 144
Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement 145
Avenant n° 10 du 1er septembre 2020 relatif au régime de prévoyance 145
Avenant n° 3 du 29 octobre 2020 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine) 146
Avenant n° 3 du 6 novembre 2020 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Gironde) 146
Avenant n° 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune 147
Accord du 19 avril 2021 relatif au télétravail 147
Accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée 150
Avenant n° 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune 154
Accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur(se) conseil en équipement du foyer 155
Accord du 24 juin 2021 relatif au délai de carence des contrats à durée déterminée conclus pour les périodes de congés d'été 156
Avenant n° 4 du 17 novembre 2021 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine) 156
Accord départemental du 1er décembre 2021 relatif au repos dominical et la fermeture le dimanche (Aisne) 156
Accord du 10 décembre 2021 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage 158
Accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap 158
Adhésion par lettre du 14 février 2022 de la FCS UNSA à la convention collective, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires 161
Avenant n° 1 du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 161
Avenant n° 1 du 17 novembre 2022 à l'accord du 24 juin 2021 relatif à la modification du CQP de vendeur(se) conseil en équipement du foyer en CQP vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison ...

163
Avenant n° 5 du 12 décembre 2022 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison 168
Avenant n° 5 du 11 octobre 2022 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine) 168
Avenant n° 4 du 21 octobre 2022 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins (Gironde) 168
Accord du 2 février 2023 relatif au contrôle pédagogique des formations 168
Avenant n° 2 du 2 février 2023 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 168
Avenant n° 1 du 15 juin 2023 à l'accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Lot-et-Garonne) 169
Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale 169
Accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine) 170
Avenant n° 1 du 19 octobre 2023 à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux annexes CQP cuisines et/ou aménagement intérieur et à l'annexe certification décoration 171
Avenant n° 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social 172
Accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale 173
Avenant du 16 novembre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024 184
Avenant n° 1 du 15 décembre 2023 à l'accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine) 184
Avenant n° 3 du 18 janvier 2024 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 185
Accord du 13 juin 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations 187
Avenant n° 1 du 13 juin 2024 à l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale 188
Avenant du 27 septembre 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche (Haute-Garonne) 189
Avenant n° 5 du 10 octobre 2024 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social 190
Accord du 10 septembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire 190
Accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation 191
Accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement 196
Avenant n° 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation 200
Avenant n° 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement 202
Avenant n° 4 du 13 mai 2025 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) 203
Textes Salaires 207
Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014 207
Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015 207
Accord du 31 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 208
Accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018 209
Avenant du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019 209
Accord du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020 210
Accord du 24 juin 2021 relatif aux salaires minima 211
Accord du 15 novembre 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022 212
Accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2022 212
Accord du 19 octobre 2023 relatif aux salaires minima 213
Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires minima 214
Textes Extensions 215
Arrêté du 15 juillet 2002 215
Arrêté du 1 août 2002 216
Textes parus au JORF 217
Arrêté du 21 novembre 2018 217
Arrêté du 21 janvier 2019 217
Arrêté du 15 juillet 2019 217
Arrêté du 23 décembre 2019 218
Arrêté du 15 janvier 2020 218
Arrêté du 5 février 2020 219
Arrêté du 17 février 2020 219
Arrêté du 17 février 2020 219
Arrêté du 20 mai 2020 220

Arrêté du 18 septembre 2020 220
Arrêté du 6 novembre 2020 220
Arrêté du 11 janvier 2021 221
Arrêté du 2 avril 2021 222
Arrêté du 21 mai 2021 222
Arrêté du 17 septembre 2021 222
Arrêté du 4 février 2022 223

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT DU 31 MAI 1995

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntiaaolne du négoce de l'ameublement (FNA), 59, rue Saint-Lazare, 75009 Prais ; Sincydat général de l'ameublement et de la décoration (SGAD), 104, rue La Fayette, 75010 Paris ; Saycdint nntaoial du cmmoecre de l'équipement de la miaosn (Syncomem) ;
Syndicats signataires	Fédération des secrveis CDFT ; Fédération nlaoainte de l'encadrement croemecms et services, activités cxeeonns (FNECS) SNCCD-CGC ; Fédération des employés, creads et tichcinenes et atgnes de maîtrise (FECTAM) CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des cemmecros et seivcres UNSA, par lertte du 14 février 2022 (BO n°2022-12) ; Confédération nanalotie de l'équipement du foyer, CNEF, par ltetre du 11 jiullet 2023 (BO n°2023-32).

Titre Ier : Portée de la convention

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 mars 2001

Le présent acrocd règle désormais sur l'ensemble du triertrioe national, dnot les DOM, les rrpoatps entre eruelmypos et salariés des priosenfsos dnot l'activité posrlnnoieesfle eslivuxce ou pplcriniae est référencée dnas la netoamnucrle d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 ocborte 1992 suos les codes NAF siunatve :

ACTIVITÉS ENRNTAT DNAS LE CMHAP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de liarniuems	52.4 J
Commerce de détail de tiaps et mueotqets	52.4 U
Commerce de détail de meulbes et sièges en	52.4 J et H
vannerie	
Centrales et gpuemeotrns d'achats des pirefonsoss	51.1 U
visées par la présente cviotonnen	
Commerce de gors en aenlmeuebmt	51.4 S
Intermédiaires du cermmoce en mebules	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations sacnyledis d'employeur des	91.1 A
professions ertnant dnas le cmahp d'application de	
la présente cineonotvn	
Location de mubeles et sièges	71.4 B

Les csuales de la présente cninvtoeon s'appliquent à tuos les salariés de l'entreprise suaf aux voyageurs, représentants et plicreas qui ne peuenvt se prévaloir que des texets qui luer snot propres.

Les salariés d'entreprises extérieures taaairlvlnt dnas l'entreprise ou établissement rsentet soimus au sttaut et aux deiiertvcs de l'entreprise dnot ils relèvent, suos réserve du rcesept des cngeoisns de sécurité ou liées à l'exécution de luer miossin qui luer sairet donnée par l'employeur de la société où ils eucfneftet cette mission.

Article 2 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La présente cietoonvnn est clcunoe puor un durée indéterminée suaf dénonciation dnas les cnonoditis définies à l'article 4 ci-après.

La présente cnvooentin et ses aaentvns snot alpleaipcbs à cepmtor du lideanemn du juor de la puclioibtan de son arrêté d'extension au Jauonrl officiel.

Article 3 - Révision

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Ccuhnae des ooanrtiisgans sydacinels starianeigs puet deandemr la révision de la présente cnionetovn et de ses annexes.

Cttee danemde dvera être portée à la cossnanciane de chacune des aetrus peairts cactnetntaros par lertte recommandée aevc damdene d'avis de réception.

Elle srea accompagnée d'un ttxee précisant les potnis dnot la révision est demandée et les ptnoopoiisrs formulées en remplacement. Les négociations drovnet cncmeemor au puls trad 30 jorus après la demande.

Tuot aiddtif ou tuote mtidocfioain dvrea farie l'objet d'un

aaennvt à la présente convention.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La dénonciation par l'une des onnrsiiagaots syalinceds staareigins dreva être portée à la casconninsae de teouts les aeturs oignaarisntos seycainlds siageriants par letrte recommandée aevc ddeamne d'avis de réception et donner leiu aux formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Cette dénonciation srea atiosrse d'un préavis de 3 mois.

Les dstiniisoops de la présente coonvtnien cnirnoetuont à être olpebopass à l'organisation sinlcdyae qui a procédé à la dénonciation pednnat une durée de 1 an à l'issue du préavis de 3 mios prévu à l'alinéa précédent.

En cas de dénonciation par la totalité des segiantaris epleyruoms ou la totalité des strangeiias salariés, une nelovlue négociation derva être engagée dnas un délai de 1 mios à cmpteor de la dtae de dénonciation. Dnas ce cas, la présente cevonnotin rrteesa tuioeftos tjourous alipcplbae jusqu'à la sgrtuniae d'une nluevloe ciotvneonn ou à défaut pdannet un délai de 3 ans maximum. Au-delà de cttee période, un ptoloorce d'accord etrne les pentirraeas puet pegrlnoor la période d'application.

Article 5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Suos réserve de l'application de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, tuote ogiarsaonitn sncyalide représentative des salariés anisi que ttoue oairntasgoin sadiyclne ou aissootiacn ou gerpenoumt d'employeurs prouonrt adhérer à la présente convention.

L'adhésion drvea être notifiée aux saineargits de la présente cnetnvioon et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 6 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Composition et réunions

La cotiosipmon de la ciommssoin est clele définie par l'article 11 de la ceonvointn collective, complété par l'avenant du 18 février 2016 à l'accord du 21 sptbmeree 2010 rleatif au dgluioae social.

Cette csoiimomsn se réunira au moins 6 fios par an et atuant de fios que nécessaire sur dnmaede conjtonie d'une oirginaasotn pnltraaoe et d'une oaaniostrgin slidnacye de salariés.

La civantcooon ceontint l'ordre du juor déterminé par les memrebs de la commission.

Lorsque des dncetumos snot nécessaires à la préparation et à la tuene des réunions, ces diernres srenot tinrmass à ttoues les oogrtannasiis saildecnys représentatives au nvieau de la branche, au moins 10 juros caareneidls aavnt la réunion.

Missions

Ses misnisos snot définies par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

La CPPNI a puor monissis de définir par la négociation les gaitarnes ablcpepials aux salariés employés dnas son cmhap d'application.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-5.1 du cdoe du travail, la bnahcre a puor miniosss de définir les cntodiinos d'emploi et de taarivl des salariés, asnii que les gnrataies qui luer snot alplecbiaps dnas les matières énumérées dnas les atcilers L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail.

2.1. Négociation de la cnonetivon collective

La cissimomon a puor mosiisn eselselitne la négociation dnas le crdae de la cevoionntn cecoltlvie noainalte du négoce de l'ameublement. À cet effet, elle établit en fin d'année un cleerndiar des négociations puor l'année à veinr teannt cotpme des dmdneeas des osoiniaagtrns syicdlenas représentatives.

2.2. Miisson d'intérêt général

? La csiomiomsn représente la branche, ntmmnaoet dnas l'appui aux ertserpines et vis-à-vis des pourivos pubcils ;

? La coismomsin ecexre un rôle de vlilee sur les cinotionds de trivaal et l'emploi à pairtr des éléments cntnoues dnas le rparopt de bnhcrae présenté aelennmlenut ;

?*La cmsioiosmn établit un raoprpt aunenl d'activité qui comnrped un bailn des adccros d'entreprises cuocnls en matière de durée et aménagement du tepms de travail, en matière de congés payés et areuts congés, rpoes quotidien, juors fériés et de ctpmoe épargne-temps.*(1)

Ce rppraot cotpomre une appréciation de l'impact de ces aocrcds sur les cnotdiinos de travial des salariés et sur la cocnuncrree enrte des eretpnisers de la brnache et formule, le cas échéant, des rinaamoctnmdoes destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accodrs sonret timarsns siot à l'adresse psoltae de la FNAEM, 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, siot à l'adresse social@fnaem.fr après sepirspsoun par la ptiare la puls dilgenite des nmos et prénoms des négociateurs et sgarntaeiis ;

? La ciossmoimn est chargée de tuvreor une slutooin aux difficultés qui pueainrrot sruigr dnas l'interprétation de la présente coienotnvn et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dnas le cdare de sa msiiosn d'interprétation, cttee coisimsmon est composée, puor les salariés, de 2 délégués par ongtasirioan salicndye représentative dnas la bnchrae et, puor le collège employeur, d'un nobrme de représentants des eeyplmuors qui ne puet être supérieur à ceuli du collège salarié. Cttee cmosmiison srea convoquée, à la dndmeae d'une otsrionaagin sndiyacle ou paaoltnre représentative au niaevu de la branche, à la dmndeae d'un salarié ou d'un eleypmour ;

La comsosiimn se réunit dnas un délai de 30 juros cnaedealris après le dépôt de la damdnee d'interprétation au siège de l'organisation proltnaae représentative sirgaitnae du présent avenant. Ctete denadme srea accompagnée du ttexe de la cintvoonen à interpréter et d'une miovtioatn jftiianust la ddamnee d'interprétation ;

L'avis de la cssomiiomn ssupope puor être adopté qu'il reciulele dnas cauqhe collège (salarié et employeur) la majorité en nmobre des mebemrs présents pniptrcitaas à la réunion de la commission.

Cet aivs srea eiutsne tnimrsas aux pietars intéressées dnas les 30 juros cedneialars saivtnus la tuene de la cssmmiooin d'interprétation.

À défaut d'avis rnedu dnas les ctidononis ci-dessus, srea établi un procès-verbal de désaccord retraçant les différentes

interprétations exprimées lros de la commission. Ce procès-verbal de désaccord srea également tnmsiars dnas les 30 juors stinavus la réunion de la cisimmoosn ;

L'avis de la cssiommion s'il est uanmine pdnrera la fmore d'un ananvet à la cioeontvnn cellctovie qui srea suimos aux modalités de dépôt et d'extension ;

? La csmsmooiin puet rerdne un aivs à la dedanme d'une jctidoriiun sur l'interprétation de la cnvntooien cltielcove ou d'un acorcd cillcetof de branche.

Dans ctete hypothèse, l'interprétation dvera être rnedue à l'unanimité des meebrms de la commission. À défaut, il srea précisé dnas le PV d'interprétation la ptoision de chuaqe otosngiarian sicyandle et ptloaarne aevc le parucoetnge de représentativité de cunhcae d'entre elles.

? La cssiiommon puet efinn ecxeerr les msinoiss d'observatoire piaartrie de la négociation.

Moyens de la commission

Ceux-ci snot définis dnas le cdare de l'article 11 de la covtnonien clctiovlee ainsi que par l'accord du 21 setprmbee 2010 et son aevnant du 18 février 2016.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doiinsiptsos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 jaenvir 2019 - art. 1)

Article 7 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La présente cnonvetion coecivtlle annlue et se sutbuiste à la cotoivennn ctcoilvele ntianloae de l'ameublement du 5 décembre 1955 et de l'ensemble de ses axnnees dnot les dtnsiospoiis dnevneeint caduques.

Demeurent, en revanche, auqics tuos les aenavatgs ilundvieids ou cefocllits eaxittsns au-delà de l'ancienne au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, même en ce cas, ces agvatanes ne pnorurot se cumuler aevc cuex du même orrde prévus par la présente convention, seuels les dinsspoiitos les puls fvaloberas au salarié puanovt être retenues.

Titre II : Droit syndical

Article 8 - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Les paetirs ctanoncartets vllienroet à la srittce oervasobitn des dpitioinssos des tetexs en veuiugr qui se rrpnpeatot à la liberté d'opinion et au driot syndical.

Il est intidret à l'employeur de prnrede en considération l'appartenance à un sdiycnat ou l'exercice d'une activité sdcyainle puor arrêter ses décisions en matière nnamotemt de recrutement, de conuitde et de répartition du travail, de fratmooin professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de diicslnipe et de rruupte du canrott de travail.

Article 9 - Sections syndicales

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Chaque otrngisoaian sdlnyaice puet coenusittr une sctoein siyanclde dnas les cooidnints de l'article L. 2142-1 du cdoe du travail.

L'affichage des caoomnctimiuns syniaedlcs s'effectue lebnmiret sur des penaanux réservés à cet usage, matérialisant un epasce porpre réservé à caquhe oaatiorsnign sdylnaice sniauvt des modalités fixées par aorccd aevc le cehf d'établissement. Ces paanuenx soenrt dsttnicis de cuex qui snot affectés aux cmiuonnamotics des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet aorccd ptreora nmnmateot sur la taille, l'emplacement et dvrea réserver un tietmrenat égalitaire ertne les osniaitrgaons sdicalyens*représentatives* (1).

Un aoccrd d'entreprise asrtoiue la msie à dpsiisiootn des pnbacitoiuls et tcrats de ntruae syndicale, siot sur un stie sdancyil mis en palce sur l'intranet de l'entreprise, siot par doisfuifn sur la msasreigee électronique de l'entreprise, et ce dnas le rseecpt des cndiootnis définies par l'article L. 2142-6 du cdoe du travail.

Dans les erieptrsens ou établissements de puls de 100 salariés, le cehf d'entreprise met à la disotipsoin des scnitoes saliycdnes un loacl cmoumn cnnvanoet à la msisoin de ces snieotcs syndicales. Dnas les eirprnetses de 1 000 salariés et puls à établissements distincts, ou dnas les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en ourte un laocl à diiisptoson de cahuqe sctoien constituée par une oontraiigsan sdnilcyae représentative.

Dans tuos les cas, ces lcauox dvneort au moins comporter, qu'ils sieont cmmouns ou par otisaargoinn sicdlynae : mloeibir de bureau, chaises, reeamgnnt fnamret à clef, téléphone, un oidnareutr et une imitapnrme mftnoiuocltnis (fax, scanner, photocopies).

(1) Atlcrie étendu à l'exclusion du mot « représentatives » cmome étant coainrtre aux ditsoinsoips des aclirtes L. 2142-1 et L. 2142-3, alinéa 3, du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 10 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Désignation

La désignation des délégués saydincux et des représentants de la scioten sancydile est effectuée conformément aux diotnpsioiss légales et réglementaires en vigueur, de même que les cnnootidis de cationtetson et les ctinodinos d'exercice de luers fonctions.

b) Myenos

Indépendamment des hurees de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, dnas les enrepesrtis dnot l'effectif est cpiorms ertne 11 et 49 salariés, le délégué scnaydil désigné pamri les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, bénéficiera au ttrie de ce mnadat de délégué syandcil de 3 hurees meleelnuss de délégation.

En outre, cquhae sticeon siynadcle dossipe au proift de son ou de ses délégués sndauicyx et des salariés de la délégation sanidlcye de l'entreprise, appelés à négocier la cniotoevnn ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cttee négociation d'un crédit gablol anneul dnas la lmtiie d'une durée qui ne puet excéder :

-5 hueers dnas les esitpreenrs entre 250 et 499 salariés ;

-10 heuers dnas les estperrnies de 500 salariés et puls ;
-15 hreeus dnas les eernsrpites de 1 000 salariés et puls ;

-20 hueres dnas les epsntrereis de 3 000 salariés et plus.

Les hurees puor priaecitpr à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées preiaamrentit ne snot pas iuamtelbps sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la ptaciitioaprn aux réunions organisées par l'employeur snot à la carghe de celui-ci sleon les barèmes définis par l'administration fiscale, suaf dtoisiniopss puls fvaelabros résultant d'un aoccrd d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en tarin ou en avion, les frais sroent remboursés seoln les modalités en veuugir dnas l'entreprise.

Le tpems de déplacement puor se rrdene aux réunions organisées par l'employeur dernnoa leiu à une crtaoretpnie pécuniaire ou de repos aux conntidois et sloen les modalités définies par l'article L. 3121-4 du cdoe du travail.

Article 10 - Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Désignation

La désignation des délégués sinaudcyx et des représentants de la scetion sdaynlice est effectuée conformément aux dopiisiontss légales et réglementaires en vigueur, de même que les cnotnidios de cioosettnatn et les coninodits d'exercice de lrues fonctions.

b) Monyes

Indépendamment des hereus de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, dnas les eeeirtprsns dnot l'effectif est ciomrps enrte 11 et 49 salariés, le délégué saiycdnl désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, bénéficiera au ttrie de ce mndaat de délégué syndical de 3 hurees mlsnleuees de délégation.

En outre, cauqhe stioecn sycnilade disospe au pifrot de son ou de ses délégués sunycdaix et des salariés de la délégation slindycae de l'entreprise, appelés à négocier la ctoeninovn ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de ctete négociation d'un crédit galobl anenul dnas la liimte d'une durée qui ne puet excéder :

-5 herues dnas les esieetnrprs etnre 250 et 499 salariés ;

-10 hruees dnas les eenreptrsis de 500 salariés et puls ;

-15 hreeus dnas les ereirepsnts de 1 000 salariés et puls ;

-20 hueres dnas les eieprnetsrs de 3 000 salariés et plus.

Les hueres puor pepiirctar à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées peiaartniemrt ne snot pas ituaebmlps sur ces crédits d'heures.

Les faris de déplacement occasionnés par la ptaaprioiticn aux réunions organisées par l'employeur snot à la cgrhae de celui-ci soeln les barèmes définis par l'administration fiscale, suaf dsitsnoopiis puls flbraeoavs résultant d'un arcocd d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais sreont remboursés selon les modalités en vguueir dnas l'entreprise.

Le tepms de déplacement puor se rdrnee aux réunions organisées par l'employeur droenna leiu à une carritteopne pécuniaire ou de ropes aux cnodiintos et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du cdoe du travail.

Article 11 - Commissions paritaires et commissions mixtes

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

En vue de fiitclear la pitroiicptaan des salariés denavt pcriptaier aux csoimoimns pairieatrs instituées par la présente cintonevon et aux cmoioinsmss de négociation piairtares ou mixtes, d'interprétation et de conciliation, des aoiisonttuars d'absence luer sernot accordées puor assestir à ces cnmsiioosms (paritaires ou mixtes), sur slipme présentation de luer covnactioon jvafitictsuie émanant de luer otirgisnoaan syndicale. Les aniraouostits d'absence sonret accordées au mmaxuim à un suel salarié par onsagitiraon snyaicdle représentative au neivau de la bahncre et par établissement

Pour cquhae onrgtosaiain syndicale, 3 salariés sronet rémunérés et indemnisés solen les modalités saunivtes :
? ces abeesncs sonert considérées cmmoe tepms de traival efciftef et payées cmome tel ;
? les fiars seront remboursés par les esrrteeinps dnas la lmiite des padfonls suivants, définis par rrpaopt au mniimum grtanai (MG), et sur jiisttfcuaifs :
? fairs de troaspnrt sur la bsae du blliet alelr et retour, traif SCNF 2e caslse et des tktiecs de métro, bus, RER ou sur la bsae du blilet d'avion sur le vol le puls économique lsqorue le tjeart nroaml en tiarn dépasse 4 heerus à l'aller et 4 hueers au reutor ;
? raeps seoln une bsae fratofiriae égale à 7 fios le mmuiinm gatnari ;
? hébergement, selon une bsae fiafitarroe égale à 30,5 fios le mniiumm garanti, lorsqu'il s'avère nécessaire et justifié. Lrsouqe ce même hébergement s'effectue à Paris, ctete bsae ne puorra excéder 200 eorus*(1)*.

Ces crihfefs snot eedntuns cmome étant un minimum. Si le rsmbmenoreuet hnuteelilbemat pratiqué par l'entreprise est puls favorable, c'est ce denerir qui s'appliquera.

Les oonaagiintrss sniceaylds de salariés dovernt donner à la délégation pntarolae la litse de lures piapctiarnts et de l'entreprise à lqelaule ils appartiennent, et ccanuhe de ces oiainrnaosgts dreva préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévues puls haut.

(1) Tiert modifié comme siut pnandet la période des Juex Omqylipeus puor une durée déterminée du 15 jiun au 15 srtbmeepe 2024. (Avenant du 16 nbrmeove 2023 - chiptrae Ier - BCOC 2024-06)

Article 12 - Réunions statutaires des organisations syndicales

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Sur ddeamne formulée auprès des eopluremys aevc préavis de 1 semaine, et sur présentation d'une convocation, des asoautoirtins d'absence sneort accordées sur luer dmenade aux salariés puor aissestr à la réunion anulnlee saiattrtue de l'organisation snayidcle à lqlealue ils appartiennent, ou à luer congrès national. Ces aecsbens non rémunérées ne srneot pas indemnisées. Elels ne puroornt pas dépasser 4 journées par an.

Article 13 - Permanent syndical

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Prnmenaet sycaindl

Dans le cas où un salarié anayt puls de 1 an de présence dnas

l'entreprise est appelé à qutteir son eomlpi puor rmipelr la fnotiocn de prnnemeat syndical, celui-ci bénéficiera d'une soesipunsn de son ctonart de traavil d'une durée de 1 mios mumiinm à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié ruvretoe en priorité son précédent emlpoi ou, en cas de sisrsuoppen de poste, un emopli sirimalie (avec fmarotoin le cas échéant) atsrsoi d'une rémunération actualisée au mnios équivalente tnneat comtpe des éléments vabearlis si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son driot à réintégration dnas le cas où cttee sosuesinpn de ctnarot a été autorisée puor une durée indéterminée, dnas les litimes ci-dessus indiquées, le salarié dvera daemednr à réintégrer son potse par lrette recommandée aevc aivs de réception :

- 30 juros au monis aanvt la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une abesnce d'une durée inférieure ou égale à 6 mios ;

- 60 jrous au mions avnat la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une aebsnce d'une durée supérieure à 6 mois.

- 90 jruos au moins anvat la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une aecnsbe d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de ctete snsisueopn de ctanort de trivaal drevont faire l'objet d'un dumconet écrit.

b) Déroulement de carrière

Les eenseprtris eanrnggeot une négociation en vue d'aboutir à un acrcod ptoanrt sur les mrsuees à mettre en ?uvre puor cnicoielr vie penssnollofriee et carrière scadilnye et puor perdrne en cpmtoe l'expérience aisquce dnas le crdae de l'exercice de lreus maandts par les représentants désignés ou élus du poresnnel dnas luer évolution professionnelle.

Article 13 - Permanent syndical

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

a) Pnemenart sydcinal

Dans le cas où un salarié anayt puls de 1 an de présence dnas l'entreprise est appelé à qttieur son elpomi puor rilempr la fincootn de parnenemt syndical, celui-ci bénéficiera d'une seipssunon de son ctraont de tairavl d'une durée de 1 mios mmiunim à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié rrotvuee en priorité son précédent empoli ou, en cas de sirosueppsn de poste, un eompli siilmriae (avec fromoaitn le cas échéant) assrtoi d'une rémunération actualisée au monis équivalente tnaent comtpe des éléments vrblaaies si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son doirt à réintégration dnas le cas où ctete ssnopsuein de ctroant a été autorisée puor une durée indéterminée, dnas les lmietis ci-dessus indiquées, le salarié dreva dmendear à réintégrer son ptsoe par letrte recommandée aevc aivs de réception :

- 30 jruos au minos anvat la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une abescne d'une durée inférieure ou égale à 6 mios ;

- 60 jruos au moins aanvt la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une asebcne d'une durée supérieure à 6 mois.

- 90 jruos au moins anvat la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une anscebe d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de ctete sssponeuin de crnaott de trvaail deonvrt faire l'objet d'un dmeounct écrit.

b) Déroulement de carrière

Les ertspreenis enernoaggt une négociation en vue d'aboutir à un acrocd pnartot sur les mureess à mttere en ?uvre puor clioencir vie pllreseninosfoe et carrière scayindle et puor prernde en compte l'expérience acsique dnas le crdae de l'exercice de lures mtaadns par les représentants désignés ou élus du prnenosel dnas luer évolution professionnelle.

Titre III : Représentants du personnel

Article 14 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dnas cuqhae eiptersrne ou établissement oancucpt hbmleaeluinett au moins 11 salariés, il est institué des délégués ttialuires et des délégués suppléants, dnas les coidnnitos fixées par les lios et teetxs en viuegur (art. L. 421-1 et sauivtns du cdoe du travail).

Article 15 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans les eeetrsnpirs ou établissements qui y snot attsejuiss par la loi (entreprises enloypamt au monis 50 salariés), il srea constitué un comité d'entreprise conformément aux dopsisoiitns légales et réglementaires (articles L. 431-1 et sivatnus du cdoe du travail).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du pensornel eecxnret les msniosis que luer reconnaît l'article L. 431-3 du cdoe du travail.

Ces dosiipistons ne fnot pas oslтbace aux aordccs d'entreprise ayant abaissé ce seuil.

La cuoriibonttn de l'employeur au fiemnannect des activités scialos et cuuelletlrs gérées par ce comité est fixée au miminum à 0,40 % du maonntt de la mssae sialaarle brute, et diot en tuot état de csaue retpceser les règles fixées par l'article L. 432-9 du cdoe du travail.

La svnobetuin légale de fnentnmocnieot de 0,20 % de la masse saalarile brute, dnicttsie du bgdeut des activités scaelios et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dnas les cntdiioons fixées par l'article L. 434-8 du cdoe du travail.

Article 16 - Modalités électorales

L'avenant du 24 jiun 2009 prnreda effet le 1er jliluet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les modalités électorales snot régies sinvuat les dsitosiinpos du cdoe du taravil et du cdoe électoral. Cet arilcte a puor oejbt de rleapper ou préciser les diinosoiptss applicables.

Protocole d'accord préélectoral

Un aorccd préalable écrit ertne le cehf d'entreprise et les onaaginisorts silnceydas représentatives répartit les sièges entre les différentes catégories de psnoneerl au sien des collèges électoraux et fxie les modalités éventuellement seoln les indcoanitis décrites ci-dessous.

Organisation

Le sctuirn arua leiu pnaendt les heeurs de tavairl et le tmeps passé aux élections aisni que le tmpes passé par les salariés qui ausrenst les différentes opérations de siturcn srea considéré cmome temps de trivaal et payé aux salariés sur la bsae de luer salirae effectif.

En cas de première élection, le pmeeirr tuor du struicn derva aivor leiu dnas les 45 jrous suainvt l'affichage inronfmat le salarié de l'organisation de ces élections.

S'il s'agit d'un renouvellement, le siturcn derva aivor leiu dnas la qaznuinie qui précède l'expiration des mandats.

Des epmantecmles ptanaourx en nmobre sffsuniat sonret réservés pnndaet la période prévue puor les opérations électorales puor l'affichage des cnmuaitncmoois cncnnraoet celles-ci, à sivaor : aivs du scrutin, protoolce préélectoral, cnodniitos d'électorat, d'éligibilité, lseits des électeurs et des éligibles, des caidtadns par collèges, procès vareubx des élections, vieos de rcoerus possibles.

Bureau de vote

Le baeuru électoral de vtoe srea composé des duex électeurs les puls âgés et de l'électeur le puls junee dnas l'établissement, suos réserve de luer présence et de luer aeicpcottan à l'ouverture du scrutin. En cas de refus c'est tjouuors prmai les puls âgés et les puls jneeus rstantes que srea coishi ce bureau.

La présidence est assurée par le mrbeme le puls âgé du bureau.

Lors des opérations de vote, le breauu électoral porura ddeenamr aux électeurs de présenter un dmocnuet pamtnetret de vérifier luer identité. Dnas le cas où le pltroooce électoral prévoirait pieluusrs beuuarx de vote, chacun d'entre eux srea composé cmmoe ci-dessus défini.

Opérations électorales

Dans chqaue collège, il est procédé à des veots séparés puor les mmbrees ttiiulares et les mermebs suppléants.

L'électeur est lbrie de ryear des nmos de ciadadnts sur les lsteis mias ne puet pequirtar de panachage. Un beilutln cnoarpmtot des nmos rayés est vlaalbe s'il cmrpoote ou minos un nom non rayé. Lqsuroe le nom d'un cinddaat a été raturé, les rurates ne snot pas piress en ctopme si luer nborme est inférieur à 10 % des sefagfrus exprimés en fauevr de la lstie sur luaeqlle fugire ce cadniadt ; dnas ce cas, les caianddts snot proclamés élus dnas l'ordre de présentation.

Toute iicsptniron sur le bleutiln de vtoe artue que clele résultant de la ratodiian entraîne l'annulation du bulletin.

Si pslireuus bnituells snot trouvés dnas la même eopnevlpe :

- s'il s'agit de la même liste, un suel bltleuin srea pirs en ctpmoe ;

- s'il s'agit de litses différentes, ou d'une lsite et d'un belluitn blanc, ils sronet considérés comme nuls.

Une eovplepne vdie cnstoitue un butlieln blanc.

Vote par correspondance

Le vtoe par cdnsrercopoane purroa être pratiqué dnas des cnditonois gaintsarsant le seerct et la liberté du vote.

L'employeur arrdsseea 10 juors fcrans avnat le sutircn aux salariés concernés les duneotmcs savtuins :

- 1 eremipxlae des pososfirnes de foi de cahuqe oatognrsiian sydinclae ;

- 1 evppenole n° 1 potanrt la motnein " tuitalrie " ;

- 1 evponlepe n° 1 bis porantt la moitenn " suppléant " ;

- 1 elnoepvpe afcifnhrae n° 2 ceotnannt les enovepelps 1 et 1 bis adressée au président du breuau de vote, de préférence à une boîte postale, ou à défaut dnas l'entreprise, iudaqnint les éléments saunitvs : élection des délégués du posnnerel (ou du comité d'entreprise), dtae du scrutin, nom et prénom de l'électeur et signature.

A la réception, la diicteron rrteemta au breuau de vtoe l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bareuu de vtoe poirtnea le nom du vntaot et déposera dnas les urnes les eplenvepos n°s 1 et 1 bis.

Tout vtoe non prnaveu au buearu électoral au memnot de l'ouverture du sctruin ne prruoa être vemabenllat retenu.

Dépouillement

Le dépouillement du vtoe est public. Il srea assuré par les mrbemes du braeuu de vtoe immédiatement après l'heure fixée puor la fin du scitrun et ses résultats soenrt consignés dnas un procès-verbal en pelursius exemplaires, signés par les meemrbs du (ou des) bureau(x) de vote.

Le président du braeuu de vtoe prcmrolaea les résultats qui srenot affichés immédiatement dnas l'établissement ; 1 eaxmelprie srea reims à caqhue oigsaartoinn slaidncye aynat présenté une ltise et 2 eaeirexlmps soernt envoyés à l'inspection du travail.

Le président du brueau de vtoe remet, suos evnpolepe cachetée, signée par les mbemers du bureau, l'ensemble des dnctoeums électoraux à l'employeur qui dreva les cesrnevor jusqu'aux élections suivantes.

Contestations

Les caetsntnoitos ritlveaes au driot électoral et à la régularité des opérations électorales snot de la compétence du tiunarbl d'instance. Le roucers n'est recvealbe que s'il est introduit, en cas de contittoasen sur l'électorat dnas les 3 juors suinvat la ptaocubilin de la ltise électorale et, en cas de coetinstoatn sur la régularité de l'élection, dnas les 15 jours qui siveunt l'élection.

Titre IV : Embauche

Article 17 - Conditions d'embauche

L'avenant du 24 jiun 2009 pdnrrea efeft le 1er jilelut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Toute ebmchuae diot dneonr leiu au préalable à un écrit qui cootrmpe nmeonatmt :

- ntruae de l'emploi, définition ;

- cafiisoictlasn et cifneeficot hiérarchique tles que prévus par la cotnoeivnn cvicltolee ;

- saarile msuneel et aataegnvs aicerssoces ;

- durée du ctnarot et de la période d'essai ;

- leiu de taiarvl et la durée hraamidebdoe ;

- la référence à la coetnonvin clcivlotee (et annexes) ailcpabple et son leiu de consultation;

- à tirte d'information, la référence aux oreiasgnms de prévoyance et de la retraite.

L'aptitude à l'emploi dreva oeognemarlbtiit farie l'objet d'un emxean médical dnas les ciintdonos des aeclrtis R. 4624-10 à R. 4624-18 du cdoe du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur prruoa prespoor dnas l'hypothèse où clea s'avère possible, un novuel eopmli cmliptoabe aevc l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur porura mrette un tmere à la période d'essai.

Article 18 - Priorité d'embauche

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Anvat tutoe ecmahbue à durée indéterminée, l'employeur drvea farie apepl aux aennics salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage aifn de luer prtmreete de s'en prévaloir s'ils le désirent,
et ce :

- dnas la mrseue où le pstoe lirbe cpeoosrnrd à luer quiliatacfoin ;

- et suos réserve qu'ils en aeint préalablement manifesté luer ittneionn dnas les délais légaux.

Toutefois, cette distopisoin ne puet firae échec aux oaloitbgins résultant des lios rltveaeis à l'emploi de cirteneas catégories de salariés.

Article 19 - Période d'essai

L'avenant du 24 jiun 2009 prrdena eefft le 1er jueillt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La période d'essai est fixée cmome siut :

? oivurres et employés : 1 mios de dtae à dtae ;

? tnceeinichs et agtnes de maîtrise : 2 mios de dtae à date.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgtae intégré à un cruuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sgtae est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cette dernière de puls de la moitié.

Pendant la période d'essai, les pitares pnuevet résilier à tuot mmenot le cortnat de tvaiarl snas aunuce indemnité mias suos réserve du rpsceet par les periats du délai de prévenance légalement défini en foincton du temps de présence du salarié écoulé diueps le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jorus	24 hueres
8 juros ?(p) < 1 mios	48 heeurs
1 mios ? (p) < 3 mios	2 sniaeems
(p) ? 3 mios	1 mios

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 juors	24 hurees
(p) ? 8 jorus	48 heeurs

Si la résiliation est le fiat de l'employeur, ttuoe journée de taiavrl commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la rneeuevlor snot expressément stipulées dnas le coratnt de travail.

Le reeemvlnleuont de la période d'essai est piosllbse à coondtiin qu'il fasse l'objet, anavt la fin de la période initiale, d'un écrit ertne les parties. Cette potonrgaolin ne puet être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, roleeelunmenvt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne prruaoit être exécutée frea l'objet d'une iinsnatomdein égale au sriaale que le salarié araiut du pircoveer si le délai de prévenance aiavt été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés trulietais d'un carnott de tivaral à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement siot une durée qui ne puet excéder 1 journée par sneamie dnas la liimte de 2 smneieas lrqouse la durée iaietenlnimt prévue du conartt est au puls égale à 6 mios et 1 mios dnas les aeturs cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Les durées ci-dessus définies ciesutnotnt des durées maximales.

Titre V : Dispositions générales

Article 20 - Modifications du contrat de travail

L'avenant du 24 jiun 2009 pdernra efeft le 1er juiellt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La mficdtiiaoon du carotnt de taairvl srea portée à la cnanaissocne du salarié par iaofnimrotn écrite et motivée.

Hormis luqrsoe la mafociioidtn ievintnret dnas les cndoinoits de l'article L. 1222-6 du cdoe du travail, la miaifocdtoin du caonrtt de travial srea formalisée par la strguaine d'un avaennt adiut contrat.

Lorsque la mfociitdaoin a puor oignrie l'un des mftios économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, elle ne pruroa ivennrteir qu'en rapntsecet la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du cdoe du travail. Une lterte de nooatiiftcin inrmfoe le salarié qu'il dsosipe de 1 mios à cpometr de sa réception puor farie connaître son refus. A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé avior accepté la midiocoifatn proposée.

Article 20 - Modification du contrat

L'avenant du 24 jiun 2009 pdnrera effet le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La mfiioaidcton du ctnarot de tavrial srea portée à la cioacasnnsne du salarié par imtoairnfon écrite et motivée.

Hormis lsoqure la maioidoifctn invtrineet dnas les cntodoinis de l'article L. 1222-6 du cdoe du travail, la miictdooaifn du cnotart de tiavarl srea formalisée par la sugirntae d'un anvanet audit contrat.

Lorsque la mofidoicitan a puor oiinrge l'un des mofits économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, elle ne pruora irentvienr qu'en recaptsent la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du cdoe du travail. Une lttree de niiottofacin iomfnre le salarié qu'il dsspioe de 1 mios à cepomtr de sa réception puor firae connaître son refus. A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé avior accepté la mdficitaoion proposée.

Article 21 - Modification de la situation personnelle du salarié

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Puor ttuoe moadfctioiin ivnraennett dnas la suaititon posnelenlre du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant midtcifooian des oaltgbinios de l'employeur, le salarié dvrea en fiare la déclaration à l'employeur par écrit, et pdriuore touets pièces jsiiatfvceiuts ritevelas à sa noevllue situation. Cttee déclaration diot peemrttre :

- au salarié de povuior prétendre aux agaetnvas associés à ctete nlolevue suiittoan ;

- à l'employeur de pvuoior jiuteifsr de ses oibnalgiots légales ou contractuelles.

Article 22 - Notion d'ancienneté

L'avenant du 24 jiun 2009 penrrda eefft le 1er jlleiut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

On entend par ancienneté le tepms pandnet lueeql le salarié a été occupé d'une façon ctnuione dnas une eneitrpsre qeulles que peniusst être les mnacdotiiiofs svreunues dnas la nuarte jiuiqdrue de celle-ci.

Sont considérés cmome temps de présence dnas l'entreprise puor le cacull de l'ancienneté, ourte les périodes considérées cmmoe temps de tiraval efceiftf par les teetxs en vuiguer puor la détermination des congés payés :

- les aencbess puor mlaadie ou aecncdit dnas la ltimie de 1 an ;

- les périodes de congés eexenitonlcps rémunérés ;

- la période de congé panreatl puor la moitié de sa durée ;

- le sicrvee natnoail actif, suos réserve que le salarié ait été réintégré dnas l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son scivree ;

- les périodes oagiblterios d'instruction militaire.

Les différentes périodes se crmeuolunt puor déterminer l'ancienneté en cas de réintégration après :

- le lecenienmcit puor moitf économique ou sutie à la mildaae prolongée conformément aux dinossiotpis de l'article 35 de la présente ceovnotnin ;

- le congé éducation prévu à l'article L. 122-28 du cdoe du travail.

Dans les cas ci-dessus, après réintégration du salarié le cucall de l'indemnité de lienccniemet pdrrena en ctmpoe l'ancienneté aucsqie après la réintégration.

Article 23 - Visites médicales

L'avenant du 24 jiun 2009 pnredra eefft le 1er jilulet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les veistis médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) snot organisées dnas les citnndioos définies aux aeirlcts R. 4624-10 et suntvias du cdoe du travail. Eells snot passées paenndt les hereus de taiarvl et rémunérées comme telles.

Acuun salarié ne pourra, ctmope tneu des conséquences pbissoles puor lui-même, le pnoneersl et le cehf d'entreprise, refuesr de s'y rendre.

Tuot reufs frea l'objet d'une sntaiocn diiapcnslirie dnas les coonitnids fixées par l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Article 24 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans les esniteprers ou établissements où snot occupés hnleiulbaeetmt au minos 20 salariés, un règlement intérieur srea établi et affiché dnas les cdnooinits pteriecrss par la loi.

Il srea aicpllpbae de pilen droit à tuos les salariés de l'entreprise ou de l'établissement suos réserve du rpescet des procédures prévues aux aticerls L. 122-33 et svanuits du cdoe du travail. Des dionsisoipts spéciales pnuveet être établies puor cietnraes catégories de psneenorl (art. L. 122-33, alinéa 2 du cdoe du travail).

Article 25 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, entre les nationaux et les étrangers

L'avenant du 24 jiun 2009 pernrda efeft le 1er jliulet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 25.1

Principe de non-discrimination

Conformément aux dtnposoiisis légales, auncue pnnsoree ne puet être écartée d'une procédure de rteuemrncet ou de l'accès à un stage ou à une période de fotairomn en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une murese discriminatoire, drectie ou indirecte, nmontmeat : en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-5 du cdoe du travail, de meusers d'intéressement ou de diosritbtiun d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pritmooon professionnelle, de maotiutn ou de rnloevnlueeemt de cnoartt en rsioan de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son oeraintotin sexuelle, de son âge, de sa satioitun de flmaile ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son apcrnteanape ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, une ntaoin ou une race, de ses onpniois politiques, de ses activités snaleiydcs ou mutualistes, de ses ciotoivnncs religieuses, de son ancppeare physique, de son nom de filalme ou en rsioan de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2

Egalité prleesfonisnloe etrne les fmeems et les hemmos

Le ppnirice d'égalité pnlsreosefionle ernte les hemmos et les femmes, nemnmtaot en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de poimroton professionnelle, de

coiitnodns de travail, dreva être sermtteinct respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rpaprot rtilaef à l'égalité plrifnesolsnoee suoims puor aivs au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du prnoesnel cninetot un ctiearn nombre d'indicateurs prettinens secplbtisues de déceler les différences de traitement.

Les eerrpesnits denvat tienr la négociation sur les slariaes prévue par l'article L. 2241-1 du cdoe du tavrial dnreovt également eegngar une négociation sur les ojefbtcis en matière d'égalité pfnlnooesrselie entre les fmemes et les hommes, asini que les mseeurs petrnmtaet de les aerittnde à piartr des iidcitnnoas funarigt dnas le rraoppt présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 25 - Non-discrimination. Egalité professionnelle

L'avenant du 24 jiun 2009 pdnerra effet le 1er jilleut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Article 25.1

Principe de non-discrimination

Conformément aux dosonsitipis légales, auucne psorenne ne puet être écartée d'une procédure de reemnreuctt ou de l'accès à un satge ou à une période de fomotairn en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une msruee discriminatoire, ditcere ou indirecte, ntmonamet : en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-5 du cdoe du travail, de meusres d'intéressement ou de dsrtitiiobun d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piooormtn professionnelle, de mattuoin ou de reenolumlenvet de cratnot en rsaoin de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orntatieion sexuelle, de son âge, de sa stitiaoun de fmlaile ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son aepannrptace ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une ntioan ou une race, de ses ononiips politiques, de ses activités sneiylcdas ou mutualistes, de ses cnvntcooiis religieuses, de son appncaree physique, de son nom de filmlae ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2

Egalité pnrefosesnollie ernte les femems et les hmmoes

Le pnriicpe d'égalité pfnesrlolniosee etnre les hmemos et les femmes, nomtmenat en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de prmtooion professionnelle, de cnindtoios de travail, dvrea être setirnmtect respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rproapt raietlf à l'égalité prlenofsisleone sumios puor aivs au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du psoennrel cenitnot un craietn nobrme d'indicateurs preeintnts sustbcilepes de déceler les différences de traitement.

Les enieersrpts deanvt tneir la négociation sur les sraaelis prévue par l'article L. 2241-1 du cdoe du tavrial doevrnt également egengar une négociation sur les ofcbjites en matière d'égalité ponernsolifsele etrne les feemms et les hommes, asnii que les meseurs peemntrtat de les atnidtere à pitrar des iotdinaicns fgairunt dnas le rrapopt présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 26 - Obligation d'emploi de travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

26.1. Pciipnre directeur

Les emuporyles d'entreprises ou d'établissements oaucnpct au mnios 20 salariés snot auttiejsss à l'obligation d'emploi de trlrauaelivs handicapés, mutilés de grreue ou assimilés, selon les diotspsiions prévues aux aleictrs L. 323-1 et snviauts du cdoe du travail.

Cette oltabigoin d'emploi ne diot dnnoer leiu à anucue mruese drrmsactiinioie entre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de pomroiton et de formation), suaf dnas les cas lmiimnveaetitt prévus par des dpooiitsinss législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les eeirtsnerps à établissements multiples, cttee oligioabtn d'emploi s'applique établissement par établissement.

26.2. Msie en oveure pratique

Les prtaeis sigtrnaeais de la présente cvootnenin cevtolicle s'engagent à établir, par vioe d'accord, un paommrgre de meseurs adéquates et concrètes en vue de firsoeavr l'embauche et l'insertion de tuvaiealrrls handicapés dnas les esnprritees et établissements raevlnet du cmahp d'application de la présente convention.

Article 27 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

A. - Les fmemes eceetnnis bénéficieront, qeul que siot luer tmeps de travail, à ptarir du 4e mios de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de taavirl de 30 minutes. Ctete réduction du tpems de travail, qui ne srea aosritse d'aucune diitomniun de rémunération, srea réalisée suos la fomre de pause, d'heure d'arrivée ou de départ différenciée ou de la cnomobsiain de ces possibilités au coihx de l'intéressée et en aocrcd aevc l'employeur.

1. Tarvial de niut des feemms einecents ou anayt accouché

Conformément à l'article L. 1225-9 du cdoe du travail, la salariée en état de gsersosse médicalement constaté ou aynat accouché et talraivanlt de nuit, puet être affectée à un psote de juor :

? si elle en fiat la dndamee pdenant la durée de sa gssossree ou peandnt la période pltastnoae définie par les arcietls L. 1225-17 et L. 1225-18 du cdoe du travail.

? pendnat la durée de sa grossesse, luqorse le médecin du taraivl catnoste que le ptsoe de niut est itmlbicponae aevc son état.

Ce cgmnhnaeet d'affectation ne diot entraîner anuuce dmotiuinin de la rémunération.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de prepoosr un elompi de jour, le ctnraot est seupdsnu dnas les ctnoidions et aevc les conséquences définies dnas l'article L. 1225-10 du cdoe du travail.

La fmeme enenctie bénéficie de la pocittoern instituée par l'article L. 1225-4 du cdoe du travail.

2. Aioaontsuirts d'absence puor se rerdne aux enamexs médicaux

Conformément aux diiossotnips de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, la salariée bénéficie d'une auoiotatisrn d'absence

puor se rdnere aux enxmaes médicaux ogoileirtbas prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé puluibqe dnas le cdare de la slunlvriecae médicale de la grssoesse et des seitus de l'accouchement.

Ces anseebcs n'entraînent ancuue maocdiiotfin de rémunération et snot assimilées à une période de tarival efceftif puor la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au raegrd des drtios légaux et cvtennoinnoels que la salariée tenit du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise.

B. ? La supssoinen du catnrot de traival puor l'adoption d'un enanft est définie par l'article L. 1225-37 du cdoe du travail. Ainsi, le salarié a le dirot de spendsrue son cortnat panendt une période de 10 sienaems au puls à daetr de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 smieneas en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 sneieams si l'adoption a puor eefft de preotr à 3 ou puls le nborme d'enfants dnot le salarié ou le ménage assume la cgahre dnas les cdnooiitns prévues par le cdoe de la sécurité sociale. La sisepousnn du cnoartt de tavrail puet précéder de 7 jrous calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les peartns salariés bénéficient pneadnt ctete période de la même ptiotceron que puor les feemms enceintes.

L'adoption d'un efnnat par un cpuole de prntaes salariés ovrue droit à 11 jruos supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jrous supplémentaires de congé d'adoption à la ctioodnin que la durée de celui-ci siot répartie entre les duex parents. En ce cas, la durée du congé ne puet être fractionnée en puls de duex périodes, dnot la puls cruote ne siraaut être inférieure à 11 jours. Ces duex périodes peeunvt être simultanées.

Les dpsoioisints de l'alinéa précédent snot apicbplaels à la psnroene salariée triluiate de l'agrément précisé au cdoe de l'action soicale et des familles.

Le père ou la mère atverit l'employeur du mtoif de son abcense et de la dtae à lellquae il ou elle eenntd mttere fin à la sosnsupien de son ctaornt de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travial effcetif puor la détermination des dotris que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté.

C. ? Le congé de paternité est accordé au père salarié dnas les cdononitis définies par les alcteirs L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail.

Article 28 - Congé parental d'éducation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dnas le cdare des doisonitspis législatives et réglementaires en vgieuur le salarié puet ddnaemer à l'issue du congé de maternité s'il s'agit d'une femme et à la nscasaine de l'enfant s'il s'agit d'un homme :

- siot un congé petnraal d'éducation dnuart leequl le ctronat de tviaarl est sedsnupu ;

- siot un tavaril à tepms prieatl dnot la répartition hdbremiaodae ou mnelsluee aisni que ses éventuelles miiacdnootfis fnot l'objet d'un aorccd enrte le salarié et son eplemuyor dnas les lmeitis fixées par les dsnoioisptis législatives et réglementaires en vueguir (art. L. 122-28-1 du cdoe du travail).

Article 29 - Education des enfants, résiliation du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Puor élever son enfant, le salarié puet résilier son cnrtoat de tavrial à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L. 122-26 du cdoe du tivraal ou, le cas échéant, 2 mios après la nsscnaiae ou l'arrivée au foyer de l'enfant, snas être tneu de reectespr le délai de préavis, ni de payer de ce fiat une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dnas l'année suvanit la rtuurpe de son ctraont de travail, slilecoitr dnas les mêmes fmeros son réembauchage ; l'employeur est aolrs tenu, pdnenat 1 an, de l'embaucher par priorité dnas les epmoils aqleuxus sa qtciuifaialon lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tuos les agtnaveas qu'il avait aqicus au menomt de son départ.

Le salarié doit, puor bénéficier des dtionipossis du présent artlcie découlant de l'article L. 122-28 du cdoe du travail, ienomrfr son euolpmyer par ltetre recommandée aevc accusé de réception au minos 15 juros aavnt la dtae efecfitve de la résiliation de son contrat.

Titre VI : Rémunération

Article 30 - Classifications et salaires

L'avenant du 24 jiun 2009 pnedrra effet le 1er jlliuet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Tuot salarié diot ogmiitroealebnt se vior aebttriur une csloitfcsiaian cofrnmoe à ceells des epomlis fariungt dnas l'accord raletif à la ctiosialiscfan des empiols de la présente convention.

Les sareials miinma au-dessous deuelqss nul ne puet être rémunéré snot déterminés par acdrocs piararіets puor cqauhe goprue et nviaeu dnas la cioisfilacastn des emplois.

Le saliare mnimuim coneeonnvntil est la rémunération meselnule burte au-dessous de laueqlle acuun salarié ne purroa être rémunéré.

Ne snot pas ilcnus dnas le salriae miimnum cenviootnnnel :

? les mtrinjoaoas puor hueers supplémentaires ;

? les rornmeebsumtes des fairs peeronlnsfioss ;

? les prodtuis de l'intéressement, la participation, et des différentes femros d'épargne sralialae n'ayant pas le caractère de saliare au snes du cdoe de la sécurité soialce ;

? la prmie d'ancienneté prévue à l'article 32 de la cntovioenn ccloltivee ;

? les mnjaoiaotrs puor tavairl de nuit, juros fériés et dmahciens prévues par l'article 33 de la cetonoinvn collective.

Tuot salarié occupé de façon cntauroe à des taurvax rnelveat de pruuielss qtnaafioliicus bénéficiera du sriaale mnaimil cineeoontnvnl prévu puor la catégorie la puls élevée, suos réserve qu'il opccue cet elmopi à puls de 50 % de son temps.

Puor les tvliureaarls à domicile, le calucl des tmpes dvrea être fixé de tlele stroe que, déduction fiate des faris d'atelier (traités en annexe), luer rémunération hroraie siot au moins égale au miiunmm cnvnnnotieeol de luer catégorie professionnelle.

Article 31 - Frais pour déplacement professionnel

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Les frias de déplacement des salariés dnas l'exercice de lerus fnotniocs snot à la cagrhe de l'employeur.

Puor tuot reaps pirs à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dnas la ltiime de 4 fios le mmiiunm garanti.

Article 32 - Prime d'ancienneté

L'avenant du 24 jiun 2009 pderrna efeft le 1er juleilt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les ouvriers, employés, tiecnicnehs et anetgs de maîtrise aaynt au minos 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une pimre d'ancienneté qui s'ajoute au srilaae réel de l'intéressé et qui est calculée cmmoe siut :

- 3 % du sliraae miunimm ctnveennoinol après 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 4 % du sariale mmiunim cnvennine tool après 4 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 5 % du saairle mmniium convenoteinnl après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 6 % du sairlae minmium cntenooveninl après 6 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 9 % du saarile miinmum cteienonnovnl après 9 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 12 % du sliraae mmiinum cnvetinnnooel après 12 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- 15 % du silraae muiinmm ceonontvinnel après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

La pirme est attribuée à cmtpeor du pemeirr juor du mios qui siut la dtae à leulqlae l'ancienneté est acquise. Elle diot fuiergr sur une lngie dsicnitte dnas le buletiln de salaire.

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

Cttee pmrie n'est pas apapbclile aux cadres.

En cas de traavil à tepms pritael elle srea calculée au praotra des hereus travaillées.

La pimre ne srea pas due qaund il n'est versé aucun salaire. En revanche, en cas de maliade ou d'accident la prime srea ajoutée au silarae snvaert à déterminer le montnat de l'indemnisation complémentaire tllee qu'elle est prévue à l'article 36 de la présente convention.

Article 33 - Travail de nuit, des jours fériés et exceptionnel du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

A. ? Si par suite de cctnsraneicos exceptionnelles, un salarié est appelé à traealvilr de niut (soit ertne 21 hurees et 6 heures), les hreeus effectuées snot rémunérées sur la bsae des hereus nromales majorées de 100 % (les jeunes salariés de puls de 16 ans et minos de 18 ans ne peunvet talevralir ernte 21 hereus et 6 heerus du matin)*(1)*.

B.-Pour tuot traival ecoeixetnnpl du dchimane (dans le crdae des dérogations à l'interdiction légale) conformément au cdoe du travail, les heeurs effectuées snot rémunérées sur la bsae des herues neroalms majorées de 100 %, aisni qu'un ropes équivalant aux hurees travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la comisisomn ou au rendement, ils dnrveot être assurés de recevoir, ce jour-là, un siaalre au monis égal au dlobue de la rémunération ramenée sur une bsae hroaire mneonye des 12 derriens mios de triaval hros traauvx exceptionnels.

C.-La fête du taavirl du 1er Mai est oitirbgealeomnt chômée et payée.

Trois jrous fériés légaux pamri cuex ci-après énumérés :

-jour de l'An (1er janvier) ;

-lundi de Pâques ;

-fête de la Vtciiroe (8 Mai) ;

-Ascension ;

-lundi de Pentecôte ;

-fête ntaiolane (14 Juillet) ;

-Assomption (15 août) ;

-Toussaint (1er novembre) ;

-anniversaire de l'Armistice (11 Novembre) ;

-Noël (25 décembre),

seront chômés et payés. Dnas les établissements de puls de 20 salariés, un juor férié supplémentaire est chômé. Dnas les établissements de puls de 30 salariés, 2 juors fériés supplémentaires snot chômés. Anavt le 1er février de l'année, les juros fériés chômés (3,4 ou 5) sreont déterminés par l'employeur après cauoltsntoin des représentants du personnel.

Ces jours fériés chômés ne peuvent être positionnés un dinhcame si ce juor ne daivet pas être travaillé. (2)

Le traaivl les atuers jours fériés dnenora leiu à une moarjiotan de 50 % du silarae horirae eetifcff réel gagné dnas le mios hros tvuarax exceptionnels.

Pour les salariés rémunérés à la cmissmooin ou au rendement, ils dernvot être assurés de recevoir, ce jour-là, un sraalie au moins égal à une fios et dmei la rémunération ramenée sur une bsae hrraioe myonnee des 12 dreierns mios de tivraal hros tvruaax exceptionnels.

(1) Paragraphe étendu suos réserve de l'application des dsoitnisoips des aeticlrs L. 3122-33 et L. 3122-40 du cdoe du travail, en vretu dlqeseus le roceurs au taiavrl de nuit, au snes de l'article L. 3122-31 du cdoe susvisé, est subordonnéà la coloinucsn d'un acrcod de bchnare étendu ou d'entreprise corapmennt l'ensemble des cauelss orgaitlboeis (Arrêté du 10 mras 2010, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de jours fériés chômés telle

qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 srpbemtee 2020 - art. 1)

Titre VII : Maladie

Article 34 - Absence pour maladie ou accident

L'avenant du 24 jiun 2009 prrdnea eefft le 1er jleliut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Toute ancbsee résultant de malaide ou d'accident diot être portée à la csncnnoaaise de l'employeur le puls rimpenaedt pblsoise et au puls trad dnas un délai de 24 hreeus suaf cas de force majeure.

La jatsitoiufcin de la maildae ou de l'accident, qeulle qu'en siot la durée, srea exigée et résultera de la pctriudoon d'un ccfraiitet médical au puls trad dnas les 3 jrous orlbveuas (y croimps le piremer juor de l'absence). Le ctiercfait srea rimes de préférence en mian prrpoe cnotre récépissé, ou adressé par lertte recommandée.

En cas de pooognatrlin d'absence, le ctefiricat médical dreva être posté au puls trad le lanideemn du juor où l'arrêt précédent a pirs fin.

Sous réserve de l'observation des piiecpnrs ci-dessus, l'absence justifiée par la mdialae ou l'accident ne ctntousie pas un mitof de rupture, suos réserve des dioisnsotpis de l'article 35 ci-après (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des acrlteis L. 122-14 et suavtins du cdoe du triaval (arrêté du 15 jeliult 2002, art. 1er).

Article 35 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

L'avenant du 24 jiun 2009 pnedrra efeft le 1er jliulet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La mldaaie ou l'accident justifié conformément à l'article précédent ne rpmot pas le crnatot de travail.

Le salarié aensbt puor midalae ou adcinect bénéficiera d'une graniate d'emploi :

- de 6 mios si son ancienneté est cmrispoe ernte 1 an et 5 ans ;

- de 1 an si elle est supérieure à 5 ans.

Si l'absence se prlognoe au-delà des durées précitées et dnas le cas où, suos penie de crrpomtoemte le ftmneonnneioct de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait iidnlspesanbe de rpaceelmr encfeeitemfvt et définitivement le salarié malade, l'employeur porrua rmopre le cotrant de tivaral en rtecpeasnt la procédure de leennccеiimt prévue aux alcrties L. 1232-2 et stvunais du cdoe du travail.

Cet aritcle ne connrece pas les aeecnbss puor aedcinct de taivral et maadile pesollnnoefsire puor llseluqees il srea fiat aolpipiactn des aerlctis L. 122-32-1 et suntiavs du cdoe du travail.

Article 36 - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010
A. - Conditions

Après 1 an de présence, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de mildaae ou d'accident, dûment constatée par cfcirietat médical tairmnss dnas les délais prévus à l'article 34, les salariés bénéficieront de l'indemnisation ci-après à cioodntin :

- que l'arrêt siot pirs en crghae par la sécurité sciloae ;

- que le salarié siot soigné sur le ttoeirrire français ou l'un des pyas de l'Union européenne ou tuot atrue pyas anayt un aoccrd de réciprocité en matière de sécurité slioace ou que la maliade ou l'accident ientnvienre au cruos d'un déplacement effectué sur ordre de l'employeur dnas tuot aurte pyas étranger ;

- que le salarié se smtetuoe à la contre-visite médicale que poaiurrt deemdanr l'employeur.

B. - Montant

A comeptr du quatrième juor en cas de malidae ou d'accident de tjraet et du pieermr juor en cas de miaalde penlsinrosolefe ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fcontion de luer ancienneté sur le sraiale burt qu'ils aaurniet perçu s'ils anievat continué à travailler. La rémunération à prdnere en considération puor le calucl de l'indemnité ccteosmrinpae est clele cpodornnserat à l'horaire pratiqué pennadt l'absence du salarié dnas l'établissement ou pirtae d'établissement. Puor les salariés rémunérés en tuot ou en priate de vibealars (notamment commissions, gueltes, premis sur objectif, etc.), il srea tneu ctmope du silaare burt meyon des 12 drrenies mois.

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JRUOS ET TUAX
1 à 3 ans	30 jorus à 90 % et 30 juros à 70 %
3 à 5 ans	60 juors à 90 %
A praitr de 5 ans	75 juros à 100 %
A pirtar de 28 ans	80 jruos à 100 %
A partir de 33 ans	90 juros à 100 %

Ces délais d'indemnisation snot augmentés de 30 jorus à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, snas que le nrombe de ces jruos supplémentaires ne piusse excéder 90 jours.

Pour le culcal des indemnités dues, il srea tneu ctpome des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnas les 12 mios antérieurs de telle sorte que, si plsueiurs abeecsns puor mdliaae ou aicncedt ont été indemnisées au curos de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation srea cllee prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des amoptetnpines aisni calculés la vlauer des poaritesnts aquexellus les intéressés ont diort (indemnisations de la sécurité sclaioe ou ptnarosiets de tuot artue régime de prévoyance dnas la litmie de la quotité corpeodasnnrt aux vtmenreess de l'employeur).

En auucn cas, le complément pornaatl ci-dessus ne porrua aovir puor eefft de pttermree au salarié de bénéficier d'un ttaol de rémunération supérieur à clele qu'il aiuart perçue s'il aavit continué à travailler.

C. - Prévoyance

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

Titre VIII : Congés payés

Article 37 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

A. - Durée du congé

Sont assimilées à un tmpes de tivaarl efiefctf en vue du cclaul de la durée du congé les acebness prévues par l'article L. 223-4 du cdoe du tvairal anisi que les périodes d'absence puor mlidaae ou acnceidt dûment justifiées, dnas la litime mmaailxe de 30 juros consécutifs ou non dnas la période du 1er jiun au 31 mai de l'année suivante.

B. - Indemnité de congé

Elle est calculée conformément aux dnpsoiisitos de l'article L.223-11 du cdoe du travail, en reaetnnt le culcal le puls falabovre au salarié enrte l'application de la règle du 1/10 et cllee du sirlaae qui araiut été perçu si le salarié aiavt continué à travailler.

C. - Congés supplémentaires d'ancienneté

Des juros de congés supplémentaires prrouont être accordés aux salariés en ficonotn de luer ancienneté dnas les cdinniotos ci-après définies :

- à pitrar de 15 ans : 1 juor ;

- à piatrr de 20 ans : 2 jruos ;

- à ptiarr de 25 ans : 3 jours.

Dans le cas où ces jrous ne seraenit pas pris, ils dnnneorot doirt à une innsetomdiian équivalente.

D. - Rpepal d'un salarié en congé

Le rpaepl d'un salarié en congé ne puet avior leiu qu'exceptionnellement et il diot être motivé. Oture le congé ransett à courir, le salarié rappelé a driot à des jorus de congés supplémentaires, non cioprms les délais de voyage, dnas les cinnodotis svienuats :

- 1 juor supplémentaire loqrsue le rpaepl est supérieur à 2 juors de présence dnas l'entreprise ;

- 2 jrous supplémentaires lrusoqe le reppal est supérieur à 10 jrous de présence dnas l'entreprise.

Les frais occasionnés par ce raeppl lui snot intégralement remboursés sur justificatifs.

Le salarié a la possibilité de resufer ce rappel.

Article 38 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Outre les dsiooiitnpss légales reatlives au congé de solidarité familiale, congé de pohcre aandit et congé sabbatique, les salariés pnoourrt prétendre aux congés puor événements familiaux, congés puor gdrae d'un efannt mdaale et au dsitsiipof don de jorus de reops aux ctnodniios définies par le présent article.

Article 38.1

Congés etpnxoenicles puor événements familiaux

Des congés eltenipncexos payés snot accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dnas les cnnitoidos ci-dessous.

Ces congés droenvt être pirs au momnet des événements en casue et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mnulelese conformément à l'article L. 3142-3 du cdoe du travail.

a) Snas cindotoin d'ancienneté :
? mgriaae du salarié ou srniugtae d'un ptace ciivl de solidarité : 4 jruos ;
? ncinsaase ou aiopotdn d'un ennaft : 3 jruos ;
? maragie d'un eanfnt : 2 jruos ;
? décès du conjoint, du peinarrtae lié par un ptace ciivl de solidarité, d'un cboniucn ou d'un enfnat : 5 jorus ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur : 3 juros ;
? décès d'un artue ansdcneat ou d'un dnceseandt ature qu'un enafnt : 1 juor ;
? décès du beau-frère, d'une belle-s?ur : 1 jour.
Lorsque le décès nécessite un déplacement de puls de 300 kilomètres du dmiiocle du salarié, il lui srea accordé une aasiiurtootn d'absence complémentaire de 1 juor ;
? entrée d'un eannft en casless maternelles, crous préparatoire et sixième : 2 hurees ;
? ancnnoe de la sanervcune d'un hanciadp cehz un eannft : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :
? magiare du salarié ou sgnuitare d'un ptcae ciivl de solidarité : 5 jruos ;
? déménagement : 1 juor non reuobevnalle penndat 2 ans.

Article 38.2

Congés puor gdrae d'un enanft malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de mdialae ou d'accident constaté par crfctaeiit médical d'un enanft de minos de 16 ans dnot il asusme la chgrae au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 juors ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jruos ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de mions de 1 an ou si le salarié asmuse la chrage de trios ennftas ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 juros supplémentaires ou 8 demi-journées snot accordés.

Lorsque les duex pnartes trnllaaivet dnas la même entreprise, ils ne pneuevt simultanément bénéficier des dpoisitsoins ci-dessus.

Dans les cnntiioods définies par les aicrltes L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du travail, tuot salarié prorua sloceiiltr un congé de présence parentale.

Article 38.3

Don de jruos de repos

a) Msie en oeuvre

Les entreprises, dnas le cmhap d'application de la cnnetvioon ccletolvie nalatoine du négoce de l'ameublement, pouronrt mrette en ovruee le don de juors aux ciootnnids prévues par le présent avnnaet suaf disiipnotsos différentes résultant d'un arcocd d'entreprise.

Si l'entreprise sotiahue mrtete en oervue ce dispositif, elle prroua également le friae par décision unilatérale, lleuqlae ne prruoa meodiifr les dnpiissoots ci-après que de manière favorable.

Les pirtaes au présent anvenat sthunaioet préciser qu'elles einsmett eeeitssnl que les erisptneres s'approprient ce diopsitisf puor en auesrsr sa msie en oeuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en pclae de diitipssof don de juros de repos, elle arccoreda aux bénéficiaires des dpnisiiotoss de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, 2 juros d'absence rémunérés.

b) Principe

Conformément aux doiipinossts de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa dmeadne et en aroccd aevc l'employeur, rcneeonr aomynemnent et snas cpentroraite à tuot ou ptraie de ses juors de reops non pris, qu'ils aniet été affectés ou non sur un cmptoe épargne-temps, au bénéfice d'un aurte salarié de l'entreprise qui ausmse la chgare d'un enfnat âgé de moins de 20 ans atnetit d'une maladie, d'un hnidaacp ou vcmiite d'un aeccidnt d'une particulière gravité rnadnet iesdennasipbls d'une présence sounutee et des snois contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou preluisus juors cédés bénéficie du maeiitnn de sa rémunération pdennat sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de tivaral efctfeif puor la détermination des dirots que le salarié tniet de son ancienneté.

Conformément aux dopiosisntis de l'article L. 1225-65-2 du cdoe du travail, la particulière gravité de la maladie, du hnicadap ou de l'accident mentionnés au peemirr alinéa de l'article L. 1225-65-1 ansii que le caractère isneibpdlsane d'une présence steunoue et de snois coiratgtnnnas snot attestés par un caiecitfrt médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au tirte de la maladie, du hnicaadp ou de l'accident.

c) Juros de rpeos cessibles

Le nrbome mmixaal de juors ponvuat faire l'objet d'un don est de 6 juros par année civile, suos la frmoe de journées ou emi-journées. Les jrous pnaouvt faire l'objet d'un don pourront être prilepcaeimnnt des juors de congés payés csdaroprennot à la 5e semaine, auciqs et non consommés. Il puorra asusi s'agir de JRTT, de juors affectés au CET ou de jrous de rpeos en cntepamsioon d'heures supplémentaires ? sloen le système d'organisation du tmpes de traival en viguuer dnas l'entreprise. Le salarié deutonar rcneone de manière définitive aux jrous cédés. En outre, la ceoissn de jruos de roeps est snas innulfece sur la durée du tivaral des salariés donateurs.

d) Périodicité et foailriotmsan des dons

Des dnos peenvut être réalisés tuot au lnog de l'année civile, en une ou puusleris fois, et solen une procédure qui srea msie en plcae dnas cuhqae etierrnpse aevc l'accord de l'employeur. Les dnos snot anomneys et snas contrepartie. Le salarié qui shutreaioa procéder à un don de jours, en iunrqeida le nombre. Les salariés dtaunoers drneovt procéder à luers dnos avant l'échéance de la période de référence. Est asnii créé un cpotme etnpsreire qui csptailaie les juros donnés aennlmunleet appelé « ctmope épargne don » (CED), lueeql proura être abondé par l'employeur.

e) Gisoten du CED

L'entreprise srea geaioistnnre du CED. La viasoatloirn des jorus donnés se fiat en temps. Par conséquent, 1 juor donné par un salarié qeul que siot son salaire, cproeosnrd à 1 juor d'absence puor le salarié qeul que siot son bénéficiaire.

f) Modalités d'attribution des juors donnés

Chaque salarié qui shoatiue bénéficier du dsiotsiipf du don de juros de roeps en fiat la dndmaee écrite auprès de son eempoulyr en précisant le nobrme de jorus dnot il southiae être bénéficiaire, en rcptensaet le délai de prévenance suaf unrcgee absolue, prévu par l'employeur. À ctete dmdenae est jinote une atostaettin médicale jitnisfaut du caractère ilpbinassdnee d'une présence suntoeue et de soins contraignants, ne manoentnint pas la pighalotoe de l'enfant. Un croeriur tiasrnms au salarié fiorsmlraea en réponse le nbrome de jruos dnot il srea bénéficiaire. Les modalités d'attribution des juors snerot définies dnas cquahe entreprise. Le ctompe épargne don srea amputé des jours utilisés.

g) Coinltsatoun des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du ponsenerl srnoet consultés sur les modalités de msie en oeruve par l'entreprise du doiisptisf issu du présent avenant. Un sviui aunenl srea présenté à ces itnsaencs retraçant, tuot en préservant l'anonymat, le nborme de jours donnés et utilisés.

h) Irioomftnan des salariés

Les salariés sornet informés de l'existence du présent diitisospf par tuot moyen.

Article 38 - Congés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Outre les dsiptioinsos légales raivteles au congé de solidarité familiale, congé de phcore anaidt et congé sabbatique, les salariés pnouorrt prétendre aux congés puor événements familiaux, congés puor gdare d'un efannt mdaale et au dsiisitpof don de jrous de rpoes aux cooitdnins définies par le présent article.

Article 38.1

Congés epcxlnoitnees puor événements familiaux

Des congés enxolenpectis payés snot accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dnas les cdnoitoins ci-dessous.

Ces congés dvnerot être pirs au meomnt des événements en cusae et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération meusllnee conformément à l'article L. 3142-3 du cdoe du travail.

a) Snas cdintoion d'ancienneté :
? margiae du salarié ou sngutraie d'un pcate ciivl de solidarité : 4 jrous ;
? ncnaissae ou aiptdoon d'un eannft : 3 jruos ;
? mgariae d'un enanft : 2 juors ;
? décès du conjoint, du paterairne lié par un pacte ciivl de solidarité, d'un cunobcin ou d'un efnnat : 5 jorus ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur : 3 jruos ;
? décès d'un atrue adnnecsat ou d'un dncednsaet arute qu'un enanft : 1 juor ;
? décès du beau-frère, d'une belle-s?ur : 1 jour.
Lorsque le décès nécessite un déplacement de puls de 300 kilomètres du dicoimle du salarié, il lui srea accordé une aiairootsutn d'absence complémentaire de 1 juor ;
? entrée d'un ennfat en calesss maternelles, crous préparatoire et sixième : 2 herues ;
? annncoe de la sarnnvecue d'un hincadap cehz un eanfnt : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :
? mgiarae du salarié ou saguirtne d'un pacte civil de solidarité : 5 jrous ;
? déménagement : 1 juor non rlenalbeuvoe peandnt 2 ans.

Article 38.2

Congés puor gdrae d'un efannt malade

Tout salarié a le diort de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maaldie ou d'accident constaté par cricaeftit médical d'un ennaft de mnois de 16 ans dnot il aussme la cgarhe au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est de 4 jrous ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jrous ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de mions de 1 an ou si le salarié amsuse la cgrhae de tiors etfanns ou plus, âgés de mnios de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jorus supplémentaires ou 8 demi-journées snot accordés.

Lorsque les duex pratens tlalinvreat dnas la même entreprise, ils ne puevent simultanément bénéficier des diistniopsos ci-dessus.

Dans les cnidinoots définies par les aelicrts L. 1225-62 à L.

1225-65 du cdoe du travail, tuot salarié puorra stiicoellr un congé de présence parentale.

Article 38.3

Don de juors de repos

a) Msie en oeuvre

Les entreprises, dnas le champ d'application de la cvnntioeon cveloctile nnltaoaie du négoce de l'ameublement, pouorrnt mertte en orvuee le don de juros aux cdintnoois prévues par le présent aanenvt suaf dtioisinposs différentes résultant d'un acocrd d'entreprise.

Si l'entreprise suhoiate metrte en overue ce dispositif, elle purora également le firae par décision unilatérale, llulaeqe ne purroa mdefioir les dtosiiiponss ci-après que de manière favorable.

Les preitas au présent anvnaet sneuhaoitt préciser qu'elles eientmst eesistenl que les eeenprsirts s'approprient ce dispitisof puor en arseusr sa msie en oeuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en pacle de doisistpif don de jrous de repos, elle arecordca aux bénéficiaires des diiopssnitos de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, 2 juros d'absence rémunérés.

b) Principe

Conformément aux dioiosipstns de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa deanmde et en accrod aevc l'employeur, roennecr aemnyemnont et snas coteintparre à tuot ou pratie de ses juors de rpeos non pris, qu'ils ainet été affectés ou non sur un cpmote épargne-temps, au bénéfice d'un aurte salarié de l'entreprise qui assume la crhgae d'un enanft âgé de mnois de 20 ans atntiet d'une maladie, d'un hiaadcnp ou vtmciie d'un acecndit d'une particulière gravité readnnt ibnadsnsiepels d'une présence sunouete et des snois contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou pleuuriss jorus cédés bénéficie du mniaiten de sa rémunération pnanedt sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de tavrial eiftceff puor la détermination des droits que le salarié tniet de son ancienneté.

Conformément aux dstoiinisops de l'article L. 1225-65-2 du cdoe du travail, la particulière gravité de la maladie, du hadinacp ou de l'accident mentionnés au periemr alinéa de l'article L. 1225-65-1 aisni que le caractère ipnsliadbnese d'une présence stneouue et de sinos cionnatrngtas snot attestés par un ctfeariict médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au titre de la maladie, du hdiacanp ou de l'accident.

c) Jruos de reops cessibles

Le nmorbe maaxmil de juors punavot fiare l'objet d'un don est de 6 jrous par année civile, suos la fomre de journées ou emi-journées. Les jruos pnaouvt farie l'objet d'un don pnuoorrt être pnrepcieanmilt des juros de congés payés corosapnedrnt à la 5e semaine, acuqis et non consommés. Il prorua assui s'agir de JRTT, de juros affectés au CET ou de juors de rpeos en cpseitmooann d'heures supplémentaires ? sleon le système d'organisation du tmeps de taviarl en vieguur dnas l'entreprise. Le salarié dotauenr ronncee de manière définitive aux juros cédés. En outre, la cssioen de jrous de rpeos est snas ilfcenune sur la durée du tirvaal des salariés donateurs.

d) Périodicité et fmooaairlistn des dons

Des dnos pnueevt être réalisés tuot au lnog de l'année civile, en une ou prusueils fois, et solen une procédure qui srea msie en plcae dnas cquhae epirsrtene aevc l'accord de l'employeur. Les dnos snot aynmoens et snas contrepartie. Le salarié qui sioeuhatra procéder à un don de jours, en iuiedqrna le nombre. Les salariés dtaunoers dovernt procéder à lrues dnos aanvt l'échéance de la période de référence. Est asnii créé un cmotpe eipnrtesre qui cpstailaie les jorus donnés anlemulnneet appelé « coptme épargne don » (CED), lueqel puorra être abondé par l'employeur.

e) Goestin du CED

L'entreprise srea grniniteasoe du CED. La vsiaitolaorn des jrous donnés se fiat en temps. Par conséquent, 1 juor donné par un salarié qeul que siot son salaire, crsonpoerd à 1 juor d'absence puor le salarié qeul que siot son bénéficiaire.

f) Modalités d'attribution des juros donnés

Chaque salarié qui saithoue bénéficier du ditsipsoif du don de jrous de roeps en fiat la deanmde écrite auprès de son eompeyulr en précisant le nobrme de jours dnot il sthaouie être bénéficiaire, en repectnast le délai de prévenance suaf unrgece absolue, prévu par l'employeur. À cttee dnmaede est jionte une atatotseitn médicale jftusinait du caractère ilnnsdipeabse d'une présence suuotnee et de soins contraignants, ne mnnnotenait pas la pihaoltoge de l'enfant. Un ceuriror trmaniss au salarié frslmrieoaa en réponse le nbrome de jours dnot il srea bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours snroet définies dnas chauqe entreprise. Le cpotme épargne don srea amputé des jours utilisés.

g) Cltotusniaon des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du pnenroesl sneort consultés sur les modalités de msie en ourvee par l'entreprise du dioiptsisf issu du présent avenant. Un svuii aenunl srea présenté à ces iseatncns retraçant, tuot en préservant l'anonymat, le normbe de jours donnés et utilisés.

h) Ifanoiormtn des salariés

Les salariés sronet informés de l'existence du présent doitssiipf par tuot moyen.

Article 39 - Service national obligatoire

L'avenant du 24 jiun 2009 prndrea efeft le 1er jiluelt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

39.1 Préparation à la défense

Une arotausoitin d'absence etxnelpielonce de 1 juor est accordée puor tuot salarié ou anpretpi de 16-25 ans qui diot priatipcer à l'appel de préparation à la défense. Cette acsnbee n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de tavrail effeictf puor la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Aitiraotosun d'absence puor les sapeurs-pompiers

Des aisorintuaots d'absence non rémunérées srenot accordées aux sapeurs-pompiers veiornaltos dnas les ctinndoios définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hros du leiu de taarvil pneadnt les herues de triaavl puor peapiirctr aux msnisios à caractère opérationnel et aux activités de ftoamroin est assimilé à un temps de tvaairl puor la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucnue sncotian dlcsripiniaie ne puet être prononcé en risaon des aecnsbes prévues.

Article 39 - Autorisations d'absence

L'avenant du 24 jiun 2009 pnrdera efeft le 1er jeiullt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

39.1 Préparation à la défense

Une arutiotasion d'absence eitnlcepnlexoe de 1 juor est accordée puor tuot salarié ou aeptnrpi de 16-25 ans qui diot ppiiceratr à l'appel de préparation à la défense. Ctete abscnee n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de taavril eetifcff puor la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Aaouotisirtn d'absence puor les sapeurs-pompiers

Des artiinaotosus d'absence non rémunérées snroet accordées aux sapeurs-pompiers vaoetrlonis dnas les ctndoionis définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le tmpes passé hros du leiu de taviral pndeant les heerus de traavil puor ppatirecir aux misoisns à caractère opérationnel et aux activités de foaroitmn est assimilé à un temps de tavrail puor la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni ancuue sonaictn dricpnlisaiie ne puet être prononcé en rsaoin des aebenscs prévues.

Titre IX : Rupture du contrat de travail

Article 40 - Démission

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le salarié qui démissionne diot otelbmoigierant friae connaître sa décision à l'employeur par lrette recommandée aevc dnmdaee d'avis de réception.

Après la période d'essai, le salarié est tneu de reecptser le délai-congé conventionnel, suaf aocrcd ctrianore etnre les piaerts et suos réserve des dsnopisiotis légales en vigueur.

Article 41 - Délai de préavis

L'avenant du 24 jiun 2009 penrdra effet le 1er jilluet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le délai de préavis est réciproque en cas de démission ou de licenciement, hros ftaue gavre ou lorude :

- ouvrier, ETDAM, aaynt mnois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;

- ouvrier, ETDAM, aaynt 2 ans d'ancienneté et puls : 2 mois.

L'employeur a la possibilité de dpeesisnr le salarié d'effectuer tuot ou prtaie du préavis. Dnas ce cas, le préavis ou la pratie du préavis non effectué srea indemnisé.

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

La dtae de première présentation de la lttree recommandée de lineemenccit fxie le ponit de départ du préavis.

Le préavis ne puet se cumleur aevc la période de pirse de congés payés.

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié (ouvrier ou ETDAM), peut, dnas la lmtiie de 24 heuers par mois, s'absenter de son leiu de tvriaal puor rhreechcer un emploi, jusqu'au momnet où il a trouvé un nvouel emploi.

Ces hreues d'absence, rémunérées par l'employeur, peevnut être periss dnas les cntnoiodis snteivaus :

- elels pveneut être groupées, d'un comumn aocrcd etnre les parties, puor écourter la durée du délai-congé (préavis) ;

- elels pveunet être groupées, d'un comumn acrocd etrne les parties, en peilsurus fios suos fmore de 6 demi-journées de 4 hueres ;

- elels peuvnet être prises, dnas la ltmiie de 24 hurees par mois, d'un commun acrocd ernte les parties, à raiosn de 2 hreues par juor fixées en référence à l'heure hlelatbiue d'arrivée ou de départ du tarvial ;

- elles puenvet être prises, dnas la liitme de 48 heures, qu'il y ait ou non arccod etrne les parties, 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié, à rioasn de 2 juros au puls par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les diosnptiisos du présent artlcie s'appliquent au prtaroa de la moynnee des hreeus réellement travaillées au crous des 12 deirners mios ou, à défaut de cette ancienneté, à cemotpr de la dtae d'embauche.

En cas de rémunération iaucnnlt des variables, le saarlie à pnrrede en considération est la mynneoe melleusne des 12 dreneirs mois.

Article 42 - Licenciement pour motif économique

L'avenant du 24 jiun 2009 pnredra efeft le 1er jllieut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les critères daenvt être rteneus puor fexir l'ordre des lctiinecmeens coitlfecls snot définis par l'employeur après cuosntltoian du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnornesel dnas le rscepet de l'article L. 321-1 du cdoe du travail.

Ces critères pneenrnt netmamnot en cmptoe les cahgres de filmale et en petclairuir celels de prenats isolés, l'ancienneté de sevcire dnas l'établissement ou l'entreprise, la sittuaion des salariés qui présentent des caractéristiques scoliaes rneandt luer réinsertion peosiflrnslonee particulièrement difficile, natnmomet des prneonses handicapées et des salariés âgés, les qualités peniloesoelsrfns appréciées par catégorie.

Le salarié licencié puor moitf économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas le délai de 1 an à cmotper de la dtae de rrutpue de son ctonrat de tavrail s'il mtsaifene le désir d'user de cette priorité au cruos de cette année.

Article 43 - Indemnité de licenciement

L'avenant du 24 jiun 2009 perrdna eefft le 1er jelluit 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le salarié lié par un ctnarot de tiraval à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, perçoit, hros la fatue grave ou lourde, une indemnité de lcnineeeicmt dnas les cdtnionois savntueis :

- le salarié diot avoir, à la dtae où le lmnecneiecit pnerd effet, au mions 1 an d'ancienneté irneuirtnpmoe au svrciee du même eyulmoepr ;

- la rémunération butre snveart de référence au cualcl de l'indemnité de lniieemccnet est le sliraae burt mseeunl meyon des 3 denrires mios ou des 12 deinrers mios si ce cacull est puls folravbae au salarié.

L'indemnité de lncciniemeet est égale à 1/5 de mios de saialre par année révolue d'ancienneté, aqeuul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 44 - Indemnité de départ à la retraite

L'avenant du 24 jiun 2009 pdernra effet le 1er jluilet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le tuax et les modalités de clacul de l'indemnité de départ à la rttaerie à l'initiative du salarié non carde est fixée par le teaablu ci-dessous :

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

Article 45 - Commission paritaire nationale de conciliation

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Mission

En alipopacitn de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, il est institué une coiosmmsin paiitrrae naaoitlne de cintooailcin (CPNC) chargée de rcchrheeer une stooilun aux cnloitfs celcfotlis sucstbpeeils de siunervr enrte les euopmeyrls et les salariés liés par la cniovtenon cielotvlce et qui n'ont pas pu être réglés au neiavu de l'entreprise.

Composition

La csimmsioon est composée :
? puor le collège salarié : de 2 représentants de cachune des ootgsriinanas scnyleaids reconneus représentatives dnas la bhrance ;
? puor le collège euplemoyr : d'un nrbome de représentants ne dépassant pas cleui du collège salarié.

Un mermbe salarié ou eeuloypmr ne puet siéger à une réunion aaynt à eexamnir un différend dnas lequel son ersepnitre est partie, il diot aolrs se faire remplacer.

Modalités de saisine

La sinsiae de la comisosimn est ftiae par la pirate la puls dtlinegie suos fmore de lttere recommandée aevc aivs de réception, adressée à l'organisation pontlaare représentative stiignarae du présent avenant.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa jtiifisuotcan et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la csoomismin est siasie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 30 juros ceelnaiards à cetopmr de la présentation de la requête et enentd les parties.

Délibérations

Lorsqu'un aroccd est iennevrtu etnre les peitars au lgitie daevnt la csmoomsiin pairartie nnalotiae de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le camhp ; il est signé des mmebres de la csmmoioisn ansii que des prtaeis au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties.

Si les pitares au lgitie ne se mntetet pas d'accord sur tuot ou pratie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ptoins sur lseeluqs le différend perstise est aussitôt dressé ; il est signé des mrmeebs présents de la coosimimsn ansii que des pteiras concernées.

Article 46 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le ttexe de la présente convention, de ses anneexs et avtanens srea déposé en cniq expameerlis auprès de la drcitieon départementale du travail, de l'emploi et de la frmtaoion pooesrnllnsiefe de Paris, asini que un epaxelmire au secrétariat-greffe du coensil de prud'hommes de Paris, conformément aux atlcires L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du cdoe du travail.

Article 47 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Les cioidontns d'adhésion à la présente convnoietn clvtoelcie snot définies par les dnioiipsstos législatives et réglementaires en viuuger et nometnmat par les actilers L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 48 - Extension

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Les piraets saerinitags snot d'accord puor dedenmar l'extension de la présente convention, axneens et ananvtes conformément à l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Fiat à Paris, le 31 mai 1995.

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naatlonie de l'ameublement ; Scayindt général de l'ameublement et de la décoration et des psnireofoss s'y ranhtatect ;
Syndicats signataires	Fédération nalotanie des turvalalreis du bios et piartes srleiamiis CGT ; Sdcyaint nainotal des ingénieurs et cerads du bâtiment et du bios CGT ; Fédération nataoline des employés et caedrs CGT ; Fédération noltainae des tuilarverlas du bâtiment et du bios CGT - FO ; Fédération des employés et cdares CGT - FO ; Fédération ntlaaoine des tiuvraalrles du bâtiment et du bios CGT - FO ; Fédération française des syncidats du bâtiment, des tarvaux publics, du bois, de l'ameublement, des carrières et des matériaux de coscouinttrn CTFC ; Fédération française des sycintads chrétiens des employés, tiiennehccs et anetgs de maîtrise CTFC ; Fédération française des sitndaycs des ingénieurs et ceadrs CTFC ; Synciadt natianol des cadres de l'ameublement CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent ananvet à la citvenoonn nioalatne de l'ameublement (5 décembre 1955) vsie les eererpsnits exerçant sur le trtioeirre métropolitain une activité classée dnas la scoetin ci-après de la naeumlrontce des activités économiques telle qu'elle résulte du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 :
Stceion 76

Goprue 760 :

Rquurbie 760-2 : Cermmcoe de mlebues et d'articles d'ameublement d'occasion : brocanteurs.

Grpuoe 763 :

Rqrbiuue 763-0 : Ceommrce du mbleue et d'objets en bois.

Rbqruuie 763-1 : Cecmrmoe du mulbee et d'objets en bios - meubles neufs et aleirtcs d'ameublement et de lrteiie (avec ou snas arictles de literie).

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

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent avnnaet a puor oebjt d'instituer une rtetraie complémentaire puor le penreonsl visé à l'article 3 ci-après.

Article 3 - Conditions d'affiliation

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Sont affiliés au régime complémentaire de raterite les salariés anyat aeittnt l'âge de 21 ans.

L'affiliation ne puet ttfeouios avoir leiu anavt l'accomplissement d'une période de service, dnas une ou pselruuis entreprises, dtie période probatoire, d'une durée de 1 an, réduite à 6 mios puor le pnreeonsl ouvrier.

Article 4 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le régime de rtaietre visé par le présent avnneat est alimenté par une ctaoioistn à la crgahe des eretrpienss et des salariés.

Cette ciatitoson est calculée sur la rémunération snraevt de bsae au cuclal du verneesmt firrfaotiae sur les salaires, institué par l'article 231 du cdoe général des impôts.

Toutefois, puor le psronenel affilié au régime de rretaite des cadres, la ficarton de rémunération supérieure au plfanod de la sécurité slcoiae ne dnnoe pas leiu au veernsemt de la ctstiaooin prévue au présent avenant.

Le tuax de ctaosotiin cteocrautnl est fixé à 4 % répartis à parité etrne l'employeur et le salarié.

La cooutiibntrn du salarié srea rteunee sur cahque paie.

Article 5 - Services passés

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Les aniencs salariés ayant antitet l'âge de la ratetire tel qu'il est prévu par le règlement des itsnouinttis désignées ci-après bénéficieront de la retaitre complémentaire aevc efeft à la dtae d'entrée en vueugir du présent avenant.

Article 6 - Choix de l'institution

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Les siniaagrtes cneoinnenvt que les erenirstpes dovenrt adhérer à l'une des duex csasies ci-dessous désignées :

- ARGR (association générale de la rtietare par répartition), 10, rue du Colisée, Prais (8e) ;

- CIRRSE (caisse ientlrnlonsfesroiepe de rietrate par répartition du Sud-Est), 26, rue Edouard-Delanglade, Mrieaslle (6e).

Le chiox de la cissae résultera d'un arcocd ernte les représentants

régionaux ou départementaux des ooisigranntas scaeylinds ntnaaloies signataires.

Article 7 - Dispositions administratives et financières

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Une cniotnvoen passée aevc les iinuosnttits ci-dessus désignées firexa :

a) Le tuax réel d'appel de la catoitosin ;

b) Les cnnitdoois sloen lseqlueles seront, dnas tuos les cas, validés les sreicves almpoccis dnas les eeisrptrnes reaevlnt du cahmp d'application défini à l'article 1er.

Le fnods scoial se rprotaapnt au négoce de l'ameublement frea l'objet d'une gsioten piiratare spéciale.

Article 8 - Entreprises ayant adhéré antérieurement à un régime de retraite

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Les entrperises ayant adhéré anavt la dtae d'application du présent avnanet à une iitotnitusn de ratertie arute que la l'AGRR ou la CRSRIE ne sneort pas teenus de chneagr d'institution.

Au cas où luer tuax de cstooiiatn sareit inférieur au tuax réel déterminé conformément aux distpoisoins de l'article 7, elles denovrt le poterr au neivau de ce direner à patirr de la dtae d'application, snas mdofieir la répartition antérieure etrne eeulompyr et salariés.

Accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SCOYNMEM ; FNA ; SGAD.
Syndicats signataires	CDFT ; FEC CGT-FO ; FTEACM CTFC ; Scnydiat ntaioanl des cdears du ccmmreoe et de la diutsiiotbrn CGC.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2005

Cet aevannt mofdiie le cahmp d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1er du trtie de la cnieootnvn cillocteve du négoce de l'ameublement, rnaednt acbllipape l'accord de prévoyance asini que ses aevnatns sur l'ensemble du toriritere national, dnot les DOM, etrne les eeyurpolms et les salariés des pesrnofsois dnot l'activité prlesnlsnfeooie ecslivxue ou pairinlpce est référencée dnas la nuncmatloere d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 obrotce 1992 suos les cedos NAF savuitns :

ACTIVITES EATRNNT	
dans le cmahp d'application de la présente	CODE NAF
convention	
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de lemiiunars	52.4 J
Commerce de détail de tapis et metequtos	52.4 U
Commerce de détail de melebus et sièges en	
vannerie	52.4 J et H

Article 9 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

L'affiliation des erpeirnests à l'une des duex ciaesss de rraitete visées par le présent anenavt dvera perndre effet au 1er jilulet 1961.

Article 10 - Durée - Dénonciation - Révision

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent aanenvt est cclonu puor une durée de 5 ans à dater de son entrée en vigueur.

A l'expiration de cette période, il se rloeulvernea d'année en année par titcae reconduction, suaf dénonciation par l'une des preiats satgnrieias effectuée aevc un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation dreva être notifiée par lrttee recommandée aevc accusé de réception et adressée à ttoeus les oariinogtsans sdyaielcns signataires.

Le présent aaenvnt srea raesbvlie à tuot memnot par aorccd des pretias signataires.

Article 11 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 16 mai 1961

Le présent anavnet srea déposé au csoneil de prud'hommes, soecitn du commerce, de la Seine.

Centrales et gtneouepmrs d'achats des professions	
visées par la présente ctoonnievn	51.1 U
Commerce de gors en aenbulememt	51.4 S
Intermédiaires du cemcmroe en mbluees	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations saleycinds d'employeurs des	
professions etrnnat dnas le cmhap d'application	
de la présente cenoovnitn	91.1 A
Location de melubes et sièges	71.4 B

Article 1er - Prestations assurées

Les dooiinspsits du présent arccod erntnet en vguueir le 1er jeiullt 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Le pnrseenol des etpiesrrnes définies au cmhap d'application ci-dessus bénéficiera omligeiotreabnt d'un régime de prévoyance araunsst les ptrnsioeats satvineus :

- vresnmeet d'un catiapl décès ;

- vemernset d'indemnités journalières complétant cllees de la sécurité sloaice ;

- vnmeseert d'une rtnee d'invalidité ;

- vnermeset d'une rtnee d'éducation OCRIP ;

- vemnreset d'une rente de cooijnnt siavvrnut OCIRP.

Article 2 - Garanties décès et invalidité permanente totale

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

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

-célibataire : 75 % du tnetimerat aennul burt ;

-marié, veuf, divorcé, snas psnneroe à cahgre : 100 % du trnmetiaet aeunnl burt ;

-célibataire, marié, veuf, divorcé, aanyt au moins une penosnre à craghe : 125 % du ttraiemnet aennul burt ;

-majoration par psnnreoe supplémentaire à cghare : 25 % du ttiemrneat aunnel brut.

Il est précisé que snot considérés cmmoe étant à la cgrahe du salarié tuos les eafnnts visés à l'article L. 566 du cdoe de la sécurité scilaoe asini que les personnes, atansecdns dtcreis de l'assuré, répondant aux cooniitdns de l'article 196 du cdoe général des impôts.

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

Tout salarié considéré cmome ivadnile et étant dnas l'obligation d'avoir rourecs à l'assistance d'une trceie pnnsroee puor les acets de la vie courante, bénéficiera d'un cpaital égal à 100 % du ctipaal tel que prévu ci-dessus.

Garantie dbuole effet

Lorsque, après le décès du salarié assuré, le cojnniot saiunvrvt décède à son tuor aorls qu'il rstee un ou peusluirs ennfats à charge, ceux-ci bénéficient du vmrneeset d'un ctipaal égal à 100 % de cluei versé au mneomt du décès du salarié.

La gianrtae dbuole effet itevinrnet en cas de décès du cinnoojt ou du parrnteiae lié par un Pcas srunviavt postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à cueli du salarié, le coinojnt ou le pnateraire lié par un Pcas ne dnoeivt être ni mariés, ni liés par un Pcas au juor de luer décès (1).

La proasiettn dboule effet est égale au ctapial décès du salarié. Elle est répartie par ptras égales etrne les ennafts à crghae du cnoojnit ou du pnatarreie lié par un Pcas qui étaient iinmealntiet à la chgrae du salarié au juor de son décès.

Le vrneesemt de ce cpitaal est subordonné au juor du décès ou du priaanetre pacsé par un Pcas à l'existence eftcvifee du crotant d'adhésion dnot reilvaet le salarié décédé.

(1) Parhgapare exlcu de l'extension en tnat qu'il méconnaît le pciiprne d'égalité.
(Arrêté du 31 jleluit 2012, art. 1er)

Article 3 - Garanties incapacité de travail et invalidité

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Le régime incapacité de travail, en rileas aux obtiagniols de mtiienan de salaire, fiat immédiatement situe aux gteiarans iusses de ces obligations. En ce qui cronnece le peseonnrl ne bénéficiant pas des grneaatis de menitain de slariae (ancienneté insuffisante), une fnirhacse fxie et conitune de 90 juors est appliquée à cqauhe arrêt.

Le mntoant de l'indemnité complémentaire est fixé à 75 % du sailare brut, déduction ftiae des prttioesnas versées par le régime général de sécurité sociale.

Au mneomt du clsseamnet en 2e et 3e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une retne tilieslremtre se siubtstue à la gnaairte incapacité trremopiae de travail. Son monatnt est fixé à 75 % du sraaile brut, déduction faite des paseittrons en espèces versées par le régime général de sécurité sociale.

En cas de clemsnseat en 1re catégorie, la prtsatieon complémentaire sviere éventuellement teint cptmoe du srailae ptireal d'activité puor ne pas dépasser au toatl ce qui aruait été octroyé à un iianvdle de 2e catégorie tnat par le régime de sécurité sclaoie que par le régime complémentaire.

Le tuax prévu au 2e alinéa ci-dessus srea porté à 90 % du salirae burt suos déduction des ptorteasnis versées par le régime général de sécurité scioale au ttrie de la législation sur les acicdtens du tiarval ou madilaes professionnelles.

En tutoe occurrence, l'indemnité prévue ne puet coudrine l'intéressé à pivceroer une rémunération supérieure à clele qu'il aruait perçue s'il aiavt puvursioi son activité.

Le catront d'adhésion clnocu en foocitnn du présent alticre dvrea suilpter qu'en cas de résiliation puor queluqe cause que ce soit, les pirntosetas complémentaires incapacité de tarvail ou rtene d'invalidité cetninnout d'être sieevrs à lerus bénéficiaires, à luer neiavu atteint.

Le sraalie de référence svenart au ccaull des indemnités journalières et rtene d'invalidité nées de la ginartae incapacité/invalidité est le srilaae burt myoen des 12 mios précédant l'arrêt de travail.

L'indemnité journalière de bsae déterminée au monemt de l'arrêt est revalorisée en ftiooncn des iceidns définis puor l'ensemble des pcapiitnarts de l'AGRR-Prévoyance, qu'il s'agisse d'indemnités journalières ou de rneets d'invalidité.

Article 4 - Rente d'éducation

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

Une retne d'éducation est attribuée dès le décès du salarié, dnas les cotidnnois prévues par le règlement de l'OCIRP, et précisées dnas une ceotvonnin colcnue puor son apocptilian ernte l'OCIRP et l'AGRR-Prévoyance.

Elle est versée sur les bases ci-dessous puor chaque enfant, dnas les cidtoinnos suveiants :

Au cioonjnt suvniavrt non déchu de ses dtiros pueaarntx ; à défaut, au tuetur ou bien, aevc l'accord de celui-ci, à la pensorne aynat la crgahe ecifevtfe des enfants.

Elle gaanirtt une alitcoaoln dnot le mtanont est fixé à :

- 3 % du siraale aennul burt par ennaft à crhgae de mnios de 7 ans ;

- 5 % du salirae anunel burt par enafnt à crahge de monis de 13 ans ;

- 7 % du sraaile aennul burt par enanft à crhgae au-delà de 13 ans, jusqu'à son 26e asrarvnneiie en cas de pritosuue d'études.

Article 5 - Rente de conjoint survivant

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

La rtene attribuée au cnojoint snviurvat d'un salarié décédé prématurément est accordée dnas les citdoinnos prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dnas une cnviooetnn cloucne puor son acoitliappn etrne l'OCIRP et l'AG2R Prévoyance.

Le décès du salarié ourve dirot au pirfot de son conjoint, ou perntiarae lié par un Pacs, ou ciboncun suvrinavt au scirvee :

- d'une rtene viagère dnot le monatnt est égal à 60 % des dotirs (calculés sur la bsae d'un tuax de 4 %) que le salarié arauit auciqs de la dtae de son décès à cllee à luqealle il aruait atniett l'âge légal de départ en rttreiae complémentaire ;

- d'une retne timeoprrae dnot le mnantot est égal à 60 % des dtiors acquis par le salarié dnas le régime de riettare complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s'il ne puet pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à tuax plein, de la pnesoin de réversion du ou des régimes de riteatres complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC). Elle csese d'être svreie à l'âge nomral prévu puor le peianemt de la psioenn de réversion à tuax plien du, ou des, régimes de rrateetis complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC).

Les renets ci-dessus (temporaire et/ ou viagère) snot majorées de 10 % puor cuachn des etnnfas à carhge au monmet du décès du salarié et tnat qu'ils répondent à la définition svntuaie :

Sont considérés cmome tels, indépendamment de la piotsion fiscale, les eftnans du salarié, qu'ils seiont légitimes, naturels, adoptifs, reonnucs :

- jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cdniotion ;

- jusqu'à luer 26e anreiiasrnve et ce, suos cdinoiotn siot :

- de pvuosriure des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou poesierofnnsl ;

- d'être en apepritgssane ;

- de puiuvrorse une fimooatrn pnssoeonflriele en alternance, dnas le crade d'un catonrt d'aide à l'insertion profssieneollne des jeenus associant, d'une part, des engnsemteneis généraux pslsnoroneefis et tueeoinogqclhs dispensés pdnanet le tepms de travail, dnas des oenriasmgs pucilbs ou privés de ftoaimorn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en estneiprre d'une ou pseluirus activités pslosfnliorneees en rtloiean aevc les enigmetneness reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un pmeierr elmpoi rémunéré, iritnscs auprès de Pôle elopmi cmome deenrumads d'emploi, ou siagteairs de la formoatin pifollrnsneesoe ;

- d'être employés dnas un établissement et sieecvrs d'aide par le tiaravl en tnat que tlreruaavlis handicapés ;

- snas ltitmoiian de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité scioale justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tuirtlaeis de la ctare d'invalide civil.

Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rimspslneet les cioidnonts indiquées ci-dessus, les etannfs à naître et nés viables, et les entanfs recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du prirateane lié par un Pcas ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au moment du décès et si luer atrue pnreat n'est pas tneu au vrmneeset d'une pisenon alimentaire.

5.1. Rtnee d'orphelin de père et de mère

Il puet être attribué une rnete tamipeorre aux efnntas oinhperls de père et de mère. Elle est versée tnat que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à chrage précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est sveire snas codniitnos jusqu'au 21e avinareinsre (au leiu du 18e anniversaire).

Elle est égale à 50 % des diorts reconstitués (calculés sur la bsae d'un tuax crntcotuael de 4 %) du salarié dnas le régime de rtaietre complémentaire.

5.2. Cpaital en cas de décès n'ouvrant pas driot à la rente de cnjoonit svnauirvt

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas dorit aux prsiatntoes rntees de conjoint, ou de panarertie lié par un Pacs, ou de cbinoucn prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le vmnereest au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un cpitaal égal à 25 % du sliraae meoyn aeunnl brut.

Article 6 - Revalorisation

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2012

En corus de contrat, les pttnsraioes incapacité teirpomrae de trvaail et invalidité snot revalorisées sur la bsae de l'évolution du pniot de rietatre AGIRC, dnas la ltmiie de 90 % du rneednmet de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rteens éducation OCRIP snot revalorisées cauqhe année sur décision du conisel d'administration.

Article 7 - Organisme gestionnaire et comité de gestion

Les dsspiootiins du présent acrcod etenrnt en viuuger le 1er jeullit 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les eirepsrtens enatnrt dnas le cmahp d'application de l'accord pirratiae de prévoyance cité à l'article 1er snot tunees d'affilier luer peoennrsl à l'AGRR-Prévoyance, itnuittoisn agréée par l'arrêté du mtniirse du tavaril en dtae du 18 février 1977, suaf adhésion antérieure à une aurte itnsittiuon aasusrnt un régime au mions équivalent, par garantie, à la dtae de sintgruae du présent accord.

Un comité de gestion, constitué par les snrgtiaiaes du présent accord, est chargé d'étudier l'ensemble des qisuoents posées par l'application du régime de prévoyance et de vlieler à son fnnnceotoinmet dnas les mielulrees conditions.

Ce comité se mertta en pcale dnas les 6 mios qui sruonivt la dtae de sugnraite du présent régime et se réunira au moins une fios par an.

Article 8 - Date d'effet du présent accord

Les doiiosnsipts du présent acorcd entenrt en vuueigr le 1er jlleuit 1989.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les dioisiospnts du présent acrcod enrntet en vguuier le 1er jlueilt 1989.

Article 9 - Dépôt du présent accord

Les dopsiniitoss du présent acorcd eentnrt en vuueigr le 1er jilluet 1989.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Le tetxe du présent aroccd pitarirae de prévoyance srea déposé à la diieroctn départementale du taivral et de l'emploi, anisi qu'au secrétariat du grffee du cesniol des prud'hommes de Paris, dnas les cnoioditns prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntaloiane du négoce de l'ameublement (FNA) ; Sdyacint général de l'ameublement et de la décoration (SGAD) ; Scdiaynt noanital du cmocreme de l'équipement de la maosin (Syncomem).
Syndicats signataires	Fédération des sericevs (CFDT) ; Fédération ntniaolae de l'encadrement coecrmmes et services, activités cneexons (FNECS) SCNCD - CGC ; Fédération des employés, crdeas et angtes de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Le présent aanevnt détermine les dpoosisintis particulières aeppbicalls aux salariés cdears des epntserreis cirsopmes dnas le cmhap d'application tartrioeril et psfirsnnooeel de la coievntonn cilleovtce nntiaaloe du négoce de l'ameublement.

Cet anvnaet complète les dtssiipinoos générales de ltidae conveontin collective.

Article 2 - Classification des cadres

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La claiatfcsosiin des cdears fiurge en aennxe I à la présente cvooneitnn (1).

Article 3 - Période d'essai

L'avenant du 24 jiun 2009 prrenda efeft le 1er jlleiut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

3.1. Egmangeent et période d'essai

Le crontat de travail, établi par écrit, précisera naotenmmt la fonction, la qualification, le leiu d'exercice du travail, le ceficonfeit hiérarchique, les aitonntepemps garantis, les éléments csntftiuotis de la rémunération et la durée de tvaiarl du cadre.

En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgate intégré à un cusurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeft de réduire cttee dernière de puls de la moitié.

Le cnroatt de tairval n'est clnocu définitivement qu'à l'issue d'une

Article 10 - Agrément du présent accord

Les dosopinitiss du présent acrcod etenrnt en veuugir le 1er jlieult 1989.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 1989

Les ptreais stieniaargs s'engagent, dnas le cdrae de l'article L. 731-9 du cdoe de la sécurité sociale, à eetufecfr les démarches nécessaires puor otnbeir l'agrément du présent aocrcd prairtaie de prévoyance.

période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le cnatort de tarvial le prévoit, cttee période puet être renouvelée une fois, puor une durée toltae (période iialtine puls renouvellement) au puls égale à 6 mois.

Ce rvennemlloueet diot farie l'objet siot d'une nacofiiiottn écrite, siot d'un anavnet signé des duex piraets ianqiundt le motif, qui diot être rmeise à l'intéressé au mnios 2 sneemias avnat la dtae de fin de période d'essai initiale.

3.2. Délai de prévenance durnat la période d'essai en cas de rtrpuue

Durant la période d'essai du cadre, la durée miianmle du délai de prévenance en cas de rurupte est fixée comme siut :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 juors	24 hreeus
8 jruos ? (p) < 1 mios	48 hruees
1 mios ? (p) < 3 mios	2 senimaes
(p) ? 3 mios	1 mios

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jorus	24 heures
(p) ? 8 jruos	48 heures

3.3. Période d'essai des crtnoats à durée déterminée

Pour les careds teirilatus d'un cnoartt à durée déterminée, la période d'essai est calculée soeln les modalités définies légalement, siot une durée qui ne puet excéder 1 journée par seianme dnas la limite de 2 simeneas losrque la durée imnielnteiat prévue du cnratot est au puls égale à 6 mios et 1 mios dnas les aurets cas. Ctete période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 4 - Durée du travail

L'avenant du 24 jiun 2009 pndrera eefft le 1er jelulit 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les dspoisnoiits légales rvilaetes à la durée milxaame du trivaal s'appliquent, siot 44 hurees par sinmeae en moennye sur 12 smeineas consécutives.

L'horaire de tiraavl puet cornemprde des dépassements inhérents à la focntion dnas le crdae d'un haroire farfirtaoie mnseuel iincsrt au ctaornt de travail. Dnas ce cas, la rémunération mlesenule diot être au monis égale à clele qui résulterait de l'application du siarale miinumm et des mntoojraias puor hreues supplémentaires, snas préjudice de l'application des roeps compensateurs.

Article 5 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

A. - Les salariés pormus credas dnas la même ensrretpie et qui bénéficiaient, dnas luer stuatt antérieur, d'une pmrie d'ancienneté telle que définie à l'article 32 des caeulss générales, vineot cttee pirme intégrée dnas luer rémunération brute mensuelle. Luer srilaae réel ne puet pas être inférieur au slraaie mminia cntoeoeninnvl de luer nuoaevu cffcniieoet augmenté du maontnt de la pmire d'ancienneté dnot ils bénéficiaient anavt luer promotion.

B. - Dnas le cas où anuuce prime spécifique puor son ancienneté n'est accordée au cadre, il bénéficiera de 1 juor de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté, et 2 jruos après 10 ans d'ancienneté.

Article 6 - Indemnisation du fait de maladie ou d'accident du travail

L'avenant du 24 jiun 2009 prrneda eefft le 1er jeilult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

6.1. Mdailae

Tout crade aynat 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de taevriallr du fiat de la maadile reçoit, à ctmpeor du prieemr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le mnnatot s'ajoute aux pantesorits versées par aliurels par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à asruesr au salarié malade, en finocotn de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 100 % de son saailre pnednat les 30 peiemrrs juros d'arrêt et 75 % pandent les 30 jruos suivants, de 2 ans à monis de 5 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son sraaile pedannt les 30 prireems juros d'arrêt et 90 % pndanet les 30 jrous suivants, de 5 ans à mnois de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son sailrae pnadent les 60 premries juros d'arrêt et 90 % pndeant les 30 jrous suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.2. Atincdecs du tavrial ou midaale professionnelle

Tout cdare qui est dnas l'incapacité de taeillavrr du fiat d'un aicednct du travail ou d'une mlaidae pesfslnlnerioooe reçoit, à copemtr du piemerr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le montant s'ajoute aux pottrnesais versées par areuills par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à ausersr au salarié accidenté, en ftnocion de son ancienneté dnas l'entreprise :

- 100 % de son salarie pnaednt les 30 pmierers jorus d'arrêt et 90 % pandnet les 30 jruos saiuvnts s'il a moins de 8 ans d'ancienneté ;

- 100 % de son srialae pnendat les 60 pmreeris juros d'arrêt et 90 % pnaendt les 30 juros suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.3. Les diispitnooss des aiteclrs 6.1 et 6.2 s'appliquent suos réserve de celels cuennotes dnas l'accord ifroesntripoensenl du 10 décembre 1977 annexé à la loi de msnistoaaiulen du 19 jvniaer 1978 lsrqoue ces dernières snot puls favorables.

Pour le claucl des indemnités complémentaires, il srea tneu comtpe des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnuart les 12 mios antérieurs de telle sotre que, si pueirusls asebencs puor madaile ou acciednt ont été indemnisées au crous de ces 12 mois, la durée tlatoe d'indemnisation ne dépasse pas celle aclpibaple en vretu des dsinpiostois ci-avant.

Le sriaale versé au salarié absent, par cuuml des indemnités journalières de la sécurité sioalce et de l'indemnisation cenleoninlntvoe aisni définie, ne puet être supérieur à cleui qu'aurait perçu l'intéressé s'il aavit travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération iulnacnt des variables, la paitre vibaarle à pdrenre en considération est la moyenne msluneele des 12 dreeinrs mois.

6.4. Ces régimes imdneteirnias snot complétés par les dintpsosoiis du régime de prévoyance tel que prévu par aocrcd de branche.

Article 7 - Délai-congé préavis

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Après la période d'essai, la durée du délai congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle puet être réduite d'un cmmoun acrcod enrte les pteiars sloen les disonoiptsis prévues à l'article 41 des cualess générales.

Pendant la période de préavis, les craeds snot autorisées à s'absenter si nécessaire puor rcreehhce d'emploi, pdneant un nbmore d'heures égal cuhaqe mios à 50 heures. Ces aencebss ne doeonrnnt pas leiu à réduction de rémunération.

La répartition de ces aecenbss se frea d'accord aevc l'employeur ; elels poruornt être regroupées en une ou pilrseuus fois.

Article 8 - Indemnité de licenciement

L'avenant du 24 jiun 2009 pdnrera eefft le 1er juleilt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le crade lié par un ctraont de traival à durée indéterminée et qui est licencié par son euoelmpyr a dirot à une indemnité de lmciineencet dnas les cniodtinos suatienvs :

- il diot aiovr bénéficié d'un dorit à délai congé ;

- il diot avoir, à la dtae où le leecmiencnit prned effet, au monis 1 an d'ancienneté snas iptetouinrrn au srvicee du même eomlpuyer ;

- le sraaile pirs en considération puor le cacull de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 dienrers mios précédant le lineemciecnt ou, solen la fulorme la puls anausatgeve puor l'intéressé, le treis des 3 dneirers mois, étant endentu que, dnas ce cas, ttuoe pirme ou giciaotfairtn de caractère anneul ou eencipxtneol qui airuat été versée au salarié pnedant ctete période ne siaert pirse en ctopme que pro rtaa temporis.

L'indemnité de lceecneiimnt est égale à 1/5 de mios de sraiale par année révolue d'ancienneté, aeuqul s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Article 9 - Allocation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Dans le cas du départ à la rttiaere d'un salarié, les dnitopoisiss législatives et réglementaires en veuiugr s'appliquent, en patriicelur les snievtaus :

- les crades peuvent, à ptarir de l'âge mimuinm requis par les textes, bénéficier d'une peinosn veleisslie au tuax plien s'ils jfitiuenst de la durée nécessaire de cotisation, à tuax réduit dnas le cas contraire. Le cdrae est tneu de prévenir l'employeur 2 mios avnat la dtae de son départ de l'entreprise ;

- l'employeur puet mertte fin au catonrt de tvriaal d'un crdae aynat aneittt l'âge de 65 ans et justinafit de la durée de coaiitston nécessaire puor bénéficier de la ratrteie à tuax plien suos réserve d'en aisver ce cadre dnas les 6 mios précédant la dtae d'effet de la msie à la retraite.

Le slariae pirs en considération puor le cuacll de l'allocation est le 1/12 de la rémunération des 12 direrens mios précédant le départ en rtriaete ou, sloen la foumlre la puls aavgastunee puor l'intéressé, le teris des 3 deerirns mois, étant edenntu que, dnas ce cas, ttuoe pmire ou gairtfacitoin de caractère aunenl ou eitpenxnoecl qui arauit été versée au salarié pndeant cette période ne searit prsie en coptme que pro rtaa temporis.

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au srlaiae burt meeunsl moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80
20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et puls	6,00
Au-delà de 30 années	+ 0,20 par année supplémentaire

Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois

Article 10 - Mutation ou changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

La maiidtfoicon qui crcnnoee le leiu ou le crade géographique de taraivl et qui impose un cnmeanhegt de résidence dvera être notifiée par écrit.

Un délai de 6 sneamies srea accordé au carde aifn de lui ptetrerme d'organiser dnas les mlreuleeis cidoonitns sa miattoun et son ceannmghet d'affectation géographique.

Luorsqe le leiu de travial fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une moiidacoiftn prévue ou non par le ctroant de trvaial et nécessitant un cehnmngaet de résidence, les firas justifiés de déménagement anisi que le vaygoe de l'intéressé et de sa fillame (conjoint et poeensnrs à charge) snot remboursés par l'employeur, après acrcod préalable enrte ce deirenr et l'intéressé.

Les cnditonios dnas llueesqles s'effectuera ce tsfnrraet snot réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, picaaptrition à des frias de réinstallation indispensables, etc.).

Ces donitospsiis ne snot pas aliepcbapls aux crades débutants pndneat la première année.

Lorsqu'un mmrbee du pnensoerl d'encadrement est appelé à oeupccr un ptose dnas un établissement situé hros du tiroreirte à la situe d'un egemnneagt ou d'une mutation, il srea établi, aanvt son départ, un contrat écrit qui précisera les cindtoonis de cet eaegngnemt ou de cttee mutation.

Puor l'application des culaess de la présente convention, l'ancienneté ausqice hros de la métropole enrte en lgnie de cotmpe lros de la réintégration de l'intéressé dnas les mrmebes du poreennsl d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

Article 11 - Clause de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 31 mai 1995

Au cuors du dneirer tetmrisre 1995, les sragaiinets du présent avenant s'accordent puor eeagngr des négociations paontrt sur la cuslae de non-concurrence.

Fiat à Paris, le 31 mai 1995.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nanotiale du négoce de l'ameublement (FNA) ; Sdncyait de l'équipement de la msaoin (SEM).
Syndicats signataires	Fédération ntonliaae de l'encadrement du cmcomere et des scievers (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des svereics CDFT (FDS-CFDT).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Enatt donné les mutaiotns et les développements de criteans métiers appruas dnas le seetucr du négoce de l'ameublement, l'évolution des oiasigtanonrs du travail, le présent aroccd détermine les conidotins et modalités d'application de la casitciflsioan dnas la profession. A cette fin, il rapelmce au paln cneootennvinl le système de cfiatlcsoiiasn établi à pitrar des définitions d'emplois dineeecmrtt inspirées des arrêtés Paodri par la msie en place d'un otuil de cioasfctaliisn approprié, en établissant un csneeamlst des métiers basé sur les critères classants.

TITRE Ier : Principes de la méthode de classification

Article 1er - Reconnaissance du professionnalisme comme élément de base de la classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Cttee rncanensoacise du paolssenmnirisofe s'appuie sur une nmeultaonrce des métiers de la branche. Le métier est un elmnsebe d'activités nécessitant la msie en oureve de compétences conmuems ou identiques. Ainsi, puor eeftufecr la cacifostalsiin des métiers, il cnneviot de s'attacher aux activités exercées.

Aifn d'appréhender de façon complète la réalité des activités exercées par les salariés au sien de la bchrane professionnelle, ctete cactisoilsiafn cmnroped des goerpus de classification, eux-mêmes subdivisés en niveaux.

A trtie de référence, une nomnauelcrte des métiers a été établie puor le sctueer d'activité du négoce de l'ameublement. Ctete nnolamucerte n'est pas exhaustive. Elle pruora être complétée par les etisnereprs suavnit les particularités de luer ogaaoiirtsnn (nomenclature en annexe).

Article 2 - Positionnement des métiers dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

La présente calafiicssotin est établie sur la bsae d'une glilre uinuqe ailalpcbpe à tuos les métiers de la branche.

Cttee gllrie cnmrpeod des gropues de ccsiiaislfoatn qui vnot en prnogarsset de 1 à 9. Le gurope est l'ensemble à l'intérieur duuqel les activités exercées snot appréciées solen les critères classants. Ainsi, chuqae métier est classé dnas un, vorie pluiuress groupes.

Article 3 - Critères classants

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Les activités pmtrnetaet le csslnmaeet dnas la girlle des métiers de la bahncre et des epmlois de l'entreprise snot appréciées à pairtr de cniq critères castsnlas ayant cuchan la même importance.

Ces critères cnssltaas snot les stinavus :

L'autonomie : degré de liberté dnot dissope un salarié dnas la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tneant cmtpoe du tpye d'instructions reçues de sa hiérarchie.

Les cnnaoecassins (formation et expérience) : ebmsenle de savoirs, de compétences et d'aptitudes reiuqs dnas l'exercice des activités, qelus que senoit lures mdeos d'acquisition (formation iniiltae ou continue, parqtiue professionnelle), que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

La complexité des activités à réaliser : nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dnas l'emploi et tpye d'actions, de réflexions que nécessitent les stnuatoiis rencontrées puor être traitées.

L'impact : itrmnacpoe et ipacmt des etfefs pdrtiuos par les actes et/ou les décisions sur le résultat de la mcahre du svicree et/ou de l'entreprise.

L'information et la cmonitcaoimun : meods d'échanges d'information et de négociation, écrits ou oraux, iennrets ou externes, qui snot à mterte en ouevre dnas la tuene de l'emploi.

Article 4 - Possibilité d'adaptation des critères

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Les eseprtneris pnuveet auotejr aux cniq critères ctasnalss prévus par la bnhcare d'autres critères classants, dès lros qu'elles renecpstet les 3 pienipcrs sntavuis :

- les critères csntaslas utilisés dvoinet être tuos égaux enrte eux puor apprécier le cmalesenst des eiopmls ;

- tuot noeauvu critère cnsaaslt est pirs en ctompe puor l'appréciation du csneamlset sumeelnet s'il est alibpcalpe à la totalité des emolips présents dnas l'entreprise ;

- le cohix de nouveau(x) critère(s) classant(s) diot fiare l'objet d'une ciotnsaulotn auprès de la comisosmin tcnqhiuee de classification, et d'une itfnraiomon auprès du goupre tnuqhciee noianatl de classification.

Article 5 - Positionnement dans les niveaux

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

A l'intérieur de ces groupes, snot fixés des niveaux. Les différents naievux reflètent l'évolution psnerelniolsfoe du salarié dnas l'exercice de son elpmoi : la maîtrise puls ou monis gnrdae des compétences rseiqeus et nécessaires dnas l'entreprise.

Le nbomre de nueavix diffère sleon les groupes. Cette caicafilotsisn crenopmd 25 neaivux répartis de la façon stiunave :

- dnas les guproes 1 à 7 : 3 naiuvex par gourpe ;

- dnas les gpureos 8 à 9 : 2 niaevux par groupe.

A ces niveaux, snot rattachés des mimina salariaux. Ces miinma snot définis par la branche.

TITRE II : Dispositif de mise en place de la classification

Article 6 - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

La bcnrhae psnllienosforee du steeucr du négoce de l'ameublement, puor tenir ctmpoe de la gdanre diversité des erepetisnrs de la pfseoriosn (structures de tpye PME et gednras organisations), a défini craenits métiers spécifiques de la peifsosron suos la fomre d'emplois-repères. Ces eiompls repères snot rattachés à des gpueors au paln professionnel.

Ces emlipos repères cstuoeinntt les métiers de bsae de la bncrhae poiseelornnflse et snot présents dnas la quasi-totalité des entreprises, eifnn ils censountitt gnlmbeolaet le puls iotrampnt vuomle d'emplois du secteur.

Ces eplmois repères snot les suvinats : agnet administratif, agent de nettoyage, caissière, chauffeur-livreur, cehf de dépôt, cehf de rayon, ductierer de magasin, ébéniste, magasinier, tieechicnn SAV, vendeur.

Le csnemlsaet de ces métiers srea :

- cueli déterminé par le présent aorccd puor les elpmios repères ;

- puor les aertus emplois, par le cmlsaneest fiat par les eptsirreens dnas l'un des geporus de classification.

Le pnoesnieniotmt du salarié dnas son métier srea déterminé par l'évaluation des compétences aecuisqs par rpaoprt à cleels rseeqius puor la tenue du métier.

Duex sintitaous snot à dnegsiuitr qnuat à l'application par les eneperitsrs de la présente claisiciaotsfn :

- les ertnpseries aynat déjà une glrile de ciifalascstion irennte qui uilnitset les critères cslaastns dvornet vérifier la conformité de luer grlile aevc la nolvuele csiacatsiilofn professionnelle. Elels porrnout aorls procéder par tasiatnorln ;

- les ersnipeetrs ne doanisspt pas de gilrle de cisfasoicialtn ienrnte basée sur les critères clnastass dinovet procéder au ceslaenmst de leurs eipomls en apaplcotiin du présent accord. Eells dnroevt vlleeir à s'appuyer sur une diircpoetsn des métiers et des activités qui caractérisent l'entreprise.

Période transitoire

Article 7

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Chaque salarié tavnalarilt dnas une etsiprerne ralenvet de la présente cvnnieoton devra être classé par référence aux nellveous dntsoiisiops en matière de classification. La msie en apitoalcpin de ces dispsiiontos ne porrua pas coniurde à une réduction de salaire.

La msie en pacle pgersrvisoe de cttee nelvloue clitsisaiafcon nécessitera un délai mimxuam de 18 mios après l'extension.

Les diinsposiots du présent acrcod s'appliqueront de pilen diort au treme de ce délai. Danrut la période triratoisne les diiosopistns antérieures cioouenntrnt de s'appliquer, suaf disnopoistis cnueevons au sien des esirrneepts ayant puor objet d'anticiper la dtae d'application.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

Chqaue salarié tlvaaralint dnas une etsprniere raevnlet de la présente cotnvnieon derva être classé par référence aux nvolluees dsoiiiotpsns en matière de classification. La msie en aapitlpicon de ces dtsonoisipis ne purroa pas cirnudoe à une réduction de salaire.

Cmotpe tneu du délai nécessaire à la msie en plcae de la nlleuvoe classification, les pietars décident d'augmenter le délai mmaxium après l'extension, puor son application.

L'arrêté d'extension anayt été publié au Jrnuoal oiefcfil du 10 août 2002, les dinsotpiioss de l'avenant "Classification des emplois" s'appliqueront dnoc de plien dirot à prtair du 1er julelit 2004.

Dnaurt la période titnasrroie les dpoitisiosns antérieures cutnnoienrot de s'appliquer, suaf dsoistpioins cenneuovs au sien des eisrntepers anyat puor oebjt d'anticiper la dtae d'application.

Article 8 - Commission et groupe national techniques de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Dans le cas où l'entreprise stouihae atoedpr d'autres critères classants, étendre la nelctamuonre à des eioplms ne fuigrant pas au présent accord, csaelsr des métiers auerts que les epoimls repères, il srea mis en pacle une csoisoimmn tcuenqhie de classification.

Dans les ertpsenires dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur les ctnrlousea sur les modalités de msie en oureve de la cmosoiismn tincuhqee de classification, et dnas les ereepsrints dotées de représentants d'organisations syndicales, les modalités de msie en ourvee de la cosimomisn teqchiune de cisatflicosain fonert l'objet d'une négociation.

La durée d'existence de la csiiosommn tcnuhqeie de ccsoitilsaifan srea liée à celle de msie en pacle de la casaicsilotfin dnas l'entreprise.

Dans les epitreresns dépourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur rcreeva le pnnoesrel idmniveudelelnit ou collectivement, puor l'informer de la nlvlouee classification. Il purora prévoir de ciusntoter une cmsmoisoin thqcnuiee de classification.

Lors de la msie en pcale effective, le salarié rreveca une ntaitofciion écrite précisant le cealesmnst de son elpomi (groupe et niveau) et les coordonnées de la cossmoiimn tihqcnuee de classification. En cas de désaccord, le salarié dssirpeoa de 2 mios puor préciser les rnaosis de son désaccord et l'objet de sa

demande.

Les qtiueonss cnoencanrt la msie en pacle de ctete cicfilaoisatsn qui n'auront pas trouvé de règlement saaiastnifst au neivau de l'entreprise senrot suesoims au gorpue thequncie noiaatnl de classification, qui se réunira dnuart les 5 premières années, tuos les 6 mios pndenat les 2 premières années et une fios par an par la suite.

Le gorpue thicequne naontial de cctaafssiiolin srea composé, d'une part, de duex représentants par oaigonraitsn snyacilde de salariés sarigaitne et, d'autre part, d'un nrbome équivalent de représentants des ostoaigrnains patronales, aifn de rcspeeter le paritarisme. Les faris prnssenlioeofs des représentants snreot pirs en caghre svuanit les modalités définies à l'article 11 des celauss générales de la présente cnvonetion collective.

Article 9 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Les srgaatniies du présent acocrd ceinvonennt de se rnonetercr dnas les 3 ans svaunit la dtae limtie d'application de la nlvuolee cfoasisilatcin puor établir le bailn de sa msie en place, au vu des éléments rilelcuies par le gorupe tnequhice niatoanl de classification.

Et tuos les 3 ans à l'occasion d'une réunion, les sitaginears cvinennneot de procéder à un bailn de son aiploiptcan et à une alysane de l'évolution des métiers.

Article 10 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Le présent acrocd srea déposé en un eximaeplre au secrétariat du gffree du csenoil de prud'hommes de Paris, et en cniq eerieplmaxs auprès de la direicotn départementale du travail, de l'emploi et de la ftmaioron psneforllnseoie de Paris.

L'extension du présent acocrd srea demandée conformément aux diosopitniss des alericts L. 133-1 et stniauvs du cdoe du travail.

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

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Tous les métiers indiqués ci-dessous snot aacpillpbes asusi bein au meblue qu'à l'électroménager. Lorsqu'ils snot pceariltuirs à l'électroménager, ctete mnteoin est indiquée.

FILIÈRE	EMPLOI	
Vente cmiolmecare	Acheteur(trice)/chef piudort	
	Animateur de vetens	
	Caissière	
	Responsable de ryaon	
	Directeur(trice)/responsable cmimecoarl	
	Directeur(trice)/responsable de maisagn	
	Directeur(trice) d'exploitation	
	Directeur(trice)/responsable des ventes	
	Hôte/hôtesse d'accueil	
	Standardiste	
	Télévendeur(se)	
	Vendeur(se)-conseiller	
	Vendeur(se)-preneur d'ordre	
Technique	Architecte d'intérieur	
	Couturière	
	Décorateur	
	Dessinateur	
	Ebéniste	Hôte/hôtesse SAV électroménager
	Etalagiste	
	Hôte/hôtesse SAV mubele	Poseur d'antenne
	Menuisier	Responsable de grupoe tneqhicue
	Responsable SAV meuble	Responsable SAV électroménager
	Tapissier	Technicien SAV électroménager
	Technicien de matcaeninne	
	Technicien SAV mlbeue	
	Vernisseur	
Logistique	Agenceur	
	Cariste	
	Conditionneur	
	Chauffeur-livreur-monteur	
	Chauffeur-livreur-installateur (SAV)	
	Livreur	
	Livreur-monteur	
	Magasinier	
	Manutentionnaire	
	Monteur	
	Préparateur de mneaarihscds	
	Responsable de dépôt	
	Responsable de liaosvrin	
	Surveillant	
Filière administration, goetsin informatique	Agent atmasitnirdif	
	Agent d'espace ccrmoiaeml	
	Agent de nageyttoe	
	Analyste programmeur/assistant de geotsin	
	Assistant mciro	
	Chargé des affearis jdieiruuqs	
	Directeur, ralsepbsone mntiekarg	
	Chef ctlmboape	
	Comptable	
	Contrôleur de gestion	
	Juriste	
	Responsable arstiinidatmf	
	Responsable du psonreenl	
	Secrétaire	

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

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

NB : Ctete nameuncrotle définit les métiers de bsae de la profession. Des cdtoninios particulières d'organisation ou d'activité peuvent cdirnuoe des etreniperss à compléter ctete ltise par des métiers qui luer snot propres.

Agent de nagetyote (groupe 1)

Exécuter les taarvux d'entretien et de nettoyage.

Agent amnitistriadf (groupes 2 et 3)

Classer, vérifier les dtnceoums nécessaires à la siisae des itmnoinforas puor un ou purlueiss screeivs de l'entreprise. Eucfefter l'enregistrement de données.

Caissière (groupes 2 et 3)

Encaisser les règlements de ventes, pioutdrs et scvreies et reenengisr les clients.

Chauffeur-livreur (groupe 3)

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

Chef de dépôt (groupes 5 et 6)

Administrer le dépôt, assuerr sa gosietn sur le paln des fulx de mshdraneaics et aniemr une équipe.

Chef de ryoan (groupes 5 et 6)

Administrer un rayon, aeussrr sa gstoein cmleraocmie et animer une équipe.

Directeur de miaasgn (groupes 6 et 7)

Gérer un pniot de vetne dnas le crade de la pqitloiue générale de l'entreprise ou du groupement.

Ebéniste (groupes 3 et 4)

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

Magasinier (groupes 2 et 3)

Réceptionner, contrôler et gérer les fulx et sotkcs de podritus et

préparer les sorties.

Technicien SAV (groupes 3 et 4)

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

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

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Grupoe 1 : les activités de ce gourpe ilumpieqnt la réalisation de tâches spielms et/ou répétitives.

Goupre 2 : les activités de ce gurpoe requièrent une qloiaticifuan cndnroopresat aux eixgcenes spécifiques d'un métier.

Gurope 3 : les activités de ce gourpe requièrent siot une duoble qualification, siot une qfitaoicauiln pemeanttrt d'effectuer des opérations qui dépassent le sctirt centoxte du métier.

Gproue 4 : les activités de ce gporue requièrent une qfaliactioiun iualpnmqit la cnosniacanse d'une techuqnie et/ou ilmaniqupt la maîtrise de pleusuirs techniques.

Gpuroe 5 : les activités de ce gpruoe requièrent une qutfoliacaiin caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes clpxoemes dnas une spécialité, asini que la msie en ovuree d'une piltoiuqe au nivaeu de l'entité dnot ils ont la responsabilité.

Goupre 6 : les activités de ce gropue requièrent une qaoticilufian

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

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

Un répertoire des métiers est élaboré, et la bcnarhe pirlnlseefnosoe psniontoie des emplois-repères (ceux étant rnceuons cmmoe les puls siigiffciatns dnas les différents métiers de la branche).

Aussi, puor un eolpmi donné la méthode est la svntuiae :

Annexe E du 17 janvier 2001 relative au positionnement des emplois

Vendeur (groupes 2, 3, 4)

Informer et celnsoeilr le client. Amrtuegenr et vernde les meubles, produits, srcevies sur le leiu de vetne ou cehz le pesoprct ceinlt et asesrur le svuii correspondant. Vieller à la présentation du prouidt et à l'étiquetage.

caractérisée par l'étude et la résolution de problèmes clpoemexs dnas une dnicpisile complète asnii que la procitiapatin à l'élaboration d'une pliuioqte ou à la définition des oftbejcis et mneyos nécessaires à sa réalisation pius sa msie en oreuve effective.

Gorupe 7 : les activités de ce gpuore requièrent une qcfiliaatioun pnrtematet l'étude et la résolution de problèmes ponvaut imleupiqr puriesuls doeimnas et requérant un nieavu d'expertise reconnu, anisi qu'une pisorpooitn et une msie en oevrue des puotieilqs carnovut pliuesrus disciplines.

Gpuore 8 : les activités de ce gropue requièrent une qacitfuiolain pmtetanret d'assurer la responsabilité d'une " ftonoicn " sur une patire de l'entreprise. Ils définissent la plotuiqie aialbpclpe dnas luer dniamoe et s'assurent de sa msie en oureve deecemtnrit suos l'autorité de la dtieriocn générale.

Gurope 9 : les activités de ce gorpue requièrent une qtfclaaiuioin pmteetarnt d'assurer une foctoinn de dtcoeriin générale sur une ptirae de l'entreprise, anisi que la définition d'une puitloqie appcallibe puor la fcnoiotn qu'ils gèrent en s'assurant qu'elle ptpacirie à l'atteinte des oebctfijs stratégiques et à l'organisation de sa msie en oeuvre.

Les métiers et emlpios snot caractérisés par des activités

Ces activités snot évaluées par la méthode des critères classants. Ces activités nécessitent des compétences posfreenliloness précises de la prat du salarié.
Les critères clnsatass peettnrmet de cleassr l'emploi. Ces compétences poelsnrfieslones meiss en overue prtmetenet de poiosnentir le salarié.
L'emploi est positionné dnas l'un des différents gpeorus de la gllrie de cfsiailocstian de 1 à 9. Le salarié est positionné dnas l'un des différents nvuieax du gpoure de l'emploi.

repères de la branche dans la grille de classification

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

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

Groupe 6													
Groupe 7													
Groupe 8													
Groupe 9													

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

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2001

GROUPE	COMPLEXITE	IMPACT	INFORMATION COMMUNICATION	AUTONOMIE	CONNAISSANCES
1	Les taurvax snot simples, sbeseictpuls d'être réalisés après une attoapdian et une msie au cnaurot de crotue durée.	L'impact est limité au tiaravl de l'emploi. Les procédures de réalisation, de contrôle snoy dterecis et permanentes.	Contacts aevc l'environnement immédiat de l'emploi : supérieur, collègues.	Les isnucttornis snot précises, complètes et détaillée : eells fexnit les moeds opératoires.	Scolarité obligatoire.
2	Les stoaitiuns rencontrées dandmenet à cisihor des stnoiuols adaptées à pratir d'usages et/ou d'expériences similaires.	L'impact s'étend à d'autres eolpims dnas l'entreprise ou à l'extérieur. L'impact est significatif, et de portée immédiate.	Contacts fréquents aevc des nuieavx et eomvnneiennrts variés.	Les résultats à atteindre, les méthodes de tvaiarl snot fixés, mias ttoues les suaontitis ne peunvet être prévues. Le tuiaritle puet firae appel à son ennerdecmat direct.	CAP-BEP. Puet êrte remplacé par une paturqie professionnelle.
3	Les iotorfiannms à treaitr ddmneneat l'interprétation et le cohix des sltoniuos les puls appropriées.	Les activités ont des conséquences sur d'autres emlpios aaenparnptt à des unités différentes, mias à la même fonction.	Contacts destinés à finourr et assui à oniebtr des irnmoitnaofs auprès de différents iectrunroeluts eetrxnes et internes.	Les ircnsuoitnts lnissaet au tiularite le chiox puor cemoinbr l'odre des opérations à exécuter. Il a rources à des méthodes différentes suanvit les situations.	Double CAP-BEP, BAC. Puet être remplacé par une expérience pllsennfeoisore anayt pmires d'acquérir un nieavu équivalent.
4	Les opérations à réaliser s'imbriquent les uens aux autres. Les slitnuoos à tvreuor et à mttree en orevue n'ont pas nécessairement déjà été rencontrées.	L'impact puet se répercuter sur le neivau des résultats aietntt par l'emploi sur une période de puleriuss mois.	Contacts destinés à oebtnir ou à frnuoir une itooramnifn pas tuourojs préétablie. Les explications, ctaemnreomis et iaslunlottris pneuevt être destinés à infléchir un ponit de vue.	Les incroiunstts générales dnnenot la siouttain des tavaurx dnas un prrgmoame d'ensemble. La délégation s'applique aux modalités de msie en oevrue des moyens.	BAC + 2. Puet être remplacé par une expérience anyat un naeviu équivalent.
5	Les sinuloots adoptées à des suainoitts cepexlmos et renouvelées cuenrovt un champ de spécialités étendues.	L'impact est très sibeauntstl et déterminant puor adetirnte des ocfjebtis de la foontcin et/ou de pusiulers fnicotons de l'entreprise.	Contacts aaynt puor oebjt d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des pontis de vue priafos différents, parnott sur des sjeuts complexes. Les irtneeucuoltrs snot eetrexns et/ou internes.	Les drcveetiis définissent les btus à anidterte et luers contextes. Le truatliie pporose des pmaerormgs d'actions qui imnlpiuqet de cohsiir les priorités et les moyens.	BAC + 2. Puet être remplacé par une expérience porfnesloenslie anayt pemris d'acquérir un nieavu équivalent.
6	Les tvuraax iemponst un jgmneuet panrott sur des feutarcs drives et étendus sur ttoues les spécialités de l'emploi et de son environnement.	Les activités s'inscrivent dnas un clcye corut et myoen tmere ; luer icpamt se truirada dnas les résultats onutebs par l'entreprise.	Contacts etnre différents ireutcueotlrns aevc des différences de piont de vue, en vue d'une coopération.	Les activités snot organisées dnas le cdrae de dtiercvies générales. Les priorités et mnyoes snot à définir par le titulaire.	BAC + 4. Puet être remplacé par une expérience pnlesfnilooerse aynat priems d'acquérir un nveaiu équivalent.

7	Les activités caractérisent un développement de soiolutn olanregiis requérant indépendance de jugement, créativité. Elels rovcenerut plurusies dpliiisnecs de damnoeis de compétences différents.	Les activités pnetort sur des pamormegrs à moyen et lnog termes, luer icpamt puet entraîner des conséquences ferots à lnog terme.	Contact ertne différents itutolcernreus aevc des différences de point de vue sur plicbus lgreas (niveaux, catégories) en vue d'une coopération.	Les dirietvces snot générales. Le ttrialiue crbitunoe demierectnt à l'optimisation et à l'adaptation des moyens.	BAC + 4. Puet être remplacé par une expérience psrnlesinoolfee aynat piemrs d'acquérir un neviau équivalent.
8	Les activités imnlqupiet de csoiihr ertne différentes siuonolts qui pevunet être originales, de définir l'ensemble des moyens, des méthodes, de l'organisation puor luer msie en oeuvre.	L'impact iortpanmt et dbaulre sur l'ensemble des denoimas ranlevet de l'emploi qui atecffe l'entreprise de façon majeure.	Contacts destinés à ciocienlr des pniots de vue qui puevnet être très opposés dnas une pcrpsieetve d'adhésion à des potiinoss globales.	A prtair d'une ptiioqule à l'élaboration de lqeluale il participe, le tirlutiae dsspioe d'une lrage latdtiue de chiox des priorités et moynes à mrtete en oeuvre.	BAC + 5. Puet être remplacé par une expérience pslonesrloeinfe aaynt peirms d'acquérir un nievau équivalent.
9	Les activités caractérisent une ottieranoin sur la préparation des stratégies de l'entreprise et de psire de rsique dnas les choix.	L'impact est irptmnoat et dluarbe puor les daimneos esetlisens de l'entreprise. Ses ptjores ptluiqoies pnuevet être directement, et puor une lunoge période, affectés.	Contacts destinés à coliecnir des pinots de vue qui peunevt être très opposés dnas une prtpeicesve d'adhésion à des psiotonis stratégiques puor le fennmoeticnnot de l'entreprise.	Dans le cadre des piluqitoes et des poragmmers de l'entreprise, le triaiutle dosispe d'une lidutate de cohix des priorités et monyes à mtetre en oeuvre.	BAC + 5. Puet être remplacé par une expérience poersinfenoslle aaynt pmries d'acquérir un neivau équivalent.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian (FNAEM).
Syndicats signataires	Fédération des sriecevs CDFT (FDS-CFDT) ; Fédération niaotnale du cmcomere et des seivercs CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 14 janv. 2004

L'article 7 est rédigé de la manière savitune :

Le 1er alinéa est inchangé.

La situe de l'article est rédigée de la manière stnvaiue :

(voir cet article)

Fiat à Paris, le 14 jviaenr 2004.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération notaanlie du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miaosn (FNAEM),
Syndicats signataires	La fédération des scrieevs CDFT ; La fédération nlaaontie du cmocerme et des siercevs CFE-CGC ; La fédération des commerces, des srivcees et focre de vtnee CFTC,

Article 1er - Champ d'application

Le présent avnanet erretna en vigueur le 1er juor du tiesrrtme civil suianvt la dtae de piaibltcoun de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Cet aanvent moiifde le cmahp d'application de l'accord du 29 mai 1989, tel que défini à l'article 1er du ttire de la cnnvooeitn clcoltieve du négoce de l'ameublement, rdnnaet abplciplae l'accord de prévoyance anisi que ses anetanvs sur l'ensemble du troretriie national, dnot les DOM, etnre les eroempyuls et les salariés des pienfsosros dnot l'activité pierofssllnoene eilxucvse ou pnacliipre est référencée dnas la nalmuerntoce d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 orotcbe 1992 suos les cdoes NAF satuinvs :

ACTIVITES EARNNTT dans le cmahp d'application de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de limnaueris	52.4 J
Commerce de détail de tpais et mqtouetes	52.4 U
Commerce de détail de meeulbs et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et geuemotprns d'achats des peisfrnosos visées par la présente cnovoeitnn	51.1 U
Commerce de gors en aeenmubelmt	51.4 S
Intermédiaires du ccmmreoe en mulebes	51.1 J

Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations scieayndls d'employeurs des posfsnrioes enntart dnas le chmap d'application de la présente ceonvtnoin	91.1 A
Location de mebuels et sièges	71.4 B

Article 2 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

À cepotmr du 1er jnviaer 2021, le tuax de cioatstoin goabll du régime de prévoyance est fixé à 1,69 % de la msase slirlaaae brtue tltoae asnii réparti :
? gneratais décès, incapacité, invalidité : 1,54 % de la mssae siaarllae burte ttolae ;
? gtaeinras renets de coonnijt et éducation : 0,15 % de la masse silarlaae butre totale.

Article 3 - Taux et répartition de la cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Taux et répartition à effet du 1er jienvar 2021

Garanties	Part eplueomyr (en pourcentage)	Part salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
Incapacité	?	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,53 %	0,12 %	0,65 %
Rente de conjoint	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Rente d'éducation	0,04 %	0,01 %	0,05 %
Total	0,89 %	0,80 %	1,69 %

La csttaoioin gbollae de 1,69 % sur le salirae burt est répartie à roisan de 0,89 % à la craghe de l'employeur et 0,80 % à la carhge du salarié. La griaatne incapacité tmapoirere est intégralement financée par le salarié.

Article 4 - Maintien des garanties décès en cas de sortie de l'entreprise du champ d'application de l'accord de prévoyance

Le présent aaevnnt eretrna en veuguir le 1er juor du tietrrmse cviil sunviat la dtae de paicibluotn de son arrêté d'extension au Janroul officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

En cas de chenengamt d'activité fainast soritr l'entreprise du cahmp d'application de l'accord de prévoyance ou, en cas de ctiesosan d'activité, les penersonls bénéficiant d'indemnités journalières ou de reetns d'invalidité complémentaires à ceells versées par la sécurité soalcie se vreonrt mteinainr la cortuuerve du riquse décès (capital et remise) dranut la période de vnesremet de ces peosnrtitas complémentaires.

Puor les entirpeesrs qui étaient adhérentes auprès d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP au 1er janveir 2002 et qui cteanimpot à ctete dtae dnas luer eitffecf du prnenseol en incapacité ou invalidité bénéficiant à ce trite de paoirettnss complémentaires, la cgrahe représentant le prenvsmononiiet de l'engagement de mntiaien de gatainre décès au pfiort de ce pnenerosl a été répartie de manière linéaire sur une période de 10 ans.

En cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise adhérente concernée drnuat cette période, une indemnité de résiliation drvea être versée à ces oenaimsgrs assureurs.

Cttee indemnité de résiliation srea égale à la différence enrte le mntaont des pinsroivos tcnuqeheis à cesntoitur (valeur altlecue plbaorbe des etngeeagmns évalués à la dtae d'effet de la résiliation) et le mnaontt des pvroioniss tceiqhenus eemfeifntvcet constituées au titre des incapacités et invalidités en crous au 31 décembre 2001.

Article 5 - Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur

Le présent avnenat etnerra en vigueur le 1er juor du ttmeirrse cviil svuinat la dtae de pociutilban de son arrêté d'extension au Jnauorl officiel.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Les pairtes au présent anavnet cmfiernnot la désignation :

- en qualité d'organisme assreuur des gaaitenrs rnete de conniojt et d'éducation prévues par l'accord du 29 mai 1989, l'organisme comumn des iittsntinous de rnete et de prévoyance (OCIRP) reveanlt de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Piras ;

- en qualité d'organisme aurssuer des aterus gainerats prévues par l'accord du 29 mai 1989 (décès, incapacité, invalidité), AG2R Prévoyance reaelnvt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sclaioe située au 35-37, bevalruod Brune, 75014 Paris.

La désignation des osrgneamis arrueusss porrua être réexaminée périodiquement par les parties. En tuot état de cause, ce réexamen srea effectué au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cet effet, les praairneets sicuaox se réuniront au mions 6 mios avnat cette échéance.

Article 6 - Dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organisme assureur-Changement d'organisme assureur

Le présent annaevt etrnrea en vugueir le 1er juor du titsrmere civil siauvnt la dtae de pcuoiatlbin de son arrêté d'extension au Jarounl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les retens invalidité complémentaires, les renets de cnionjot et d'éducation en curos de vseenremt cinnruenoott d'être srviees jusqu'à luer terme, au neviau aneittt à la dtae d'effet de cette dénonciation.

Les peaartirens sociaux, en acaloiptpin de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, osnaorergnit la poustriue des rlaavisroetonis sur des besas à définir aevc le nuvoel ograsimne aeussrur qui en prrndea la charge.

Le meiitann des gteaainrs en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rtnees d'invalidité complémentaires srea assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le nvoeul oiargsmne auusersr désigné mannneoyt le taernfsrt des pvoonriiss afférentes à cet engagement.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur

Le présent aennavt eerrnta en veiguur le 1er juor du trmristee cviil siavunt la dtae de pioalitbcun de son arrêté d'extension au Jrounal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent aennavt eetrnra en vgiueur le 1er juor du timsrtere civil suvnait la dtae de pcibtaouiln de son arrêté d'extension au Jnruaol officiel.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian (FNAEM).
Syndicats signataires	Fédération des svreceis CFDT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

En référence à l'accord naoniatl innsfrensoireotpel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 norvbmee 1974, à l'accord nniaatol ieefsinrnoosrnetpl du 3 jeilult 1991, modifié par l'avenant du 5 jelliut 1994 et à l'accord ntaiaonl instsoerefonepnril du 20 stperembe 2003, les prereaiants sauoicx de la bnharce négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msioan cinnoennevt de la nécessité de doter la bnchrae d'un oanrge pitriarae de réflexion et de poriomton de l'emploi et de la fitomoarn professionnelle.

Article 8 - Extension du présent avenant - Publicité

Le présent annavet errneta en veiugur le 1er juor du tmserrite ciivl siunvat la dtae de pubioctlain de son arrêté d'extension au Jrunoal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent ananvet srea déposé au secrétariat-greffe du coneisl des prud'hommes de Pairs et en 5 eaemxlpeirs auprès de la dieitocrn départementale du travail, de l'emploi et de la fmraitoon pnlofinslresoee de Paris.

En outre, 1 eilexprmae srea établi puor cuaqhe partie.

L'extension du présent aanvnet srea demandée en aitppclaion de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

Article 9 - Durée - Révision - Dénonciation

Le présent aavnent eternra en viuuegr le 1er juor du tterrsmie cviil sanivut la dtae de poiubtlcian de son arrêté d'extension au Jnoaurl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2006

Le présent accrod est cclnou puor une durée indéterminée. Il porrua fiare l'objet d'une révision à la dnaedme de l'une ou l'autre des prtiaes signataires.

La révision pruroa prerdne efeft dnas les coonnitids visées à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

L'accord porrua également être dénoncé par l'une des prtaeis sirtinageas mnynaenot le reecspt d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation snot fixées par l'article L. 132-8 du cdoe du travail. Toutefois, les neuleovls négociations dvernot être engagées dnas le mios de la sgofiaicintin de la dénonciation.

Article 1er - Création de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Il est créé une cmsooiismn paartiire naniotlae de l'emploi et de la frtoioman psfelionnolesre (CPNEFP).

Article 2 - Composition de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

La csmsoioimn piritarae est composée :

- d'un collège salariés composé de duex mrembes (un ttiluirae et un suppléant) puor chquae oartinagsoin sylandice de salariés représentative sur le paln naontail et dnas la lmitie d'un suel salarié par epsietrnre et par ortionaigsan sncadilye représentative ;

- d'un collège emyoreulps crnpeomant un nrmboe égal de

représentants à cluei du collège salarié, désignés par les oartiisganons patronales.

Chaque oaaogtnrsiin sydacline désigne ses représentants et puet à tuot mnoemt les remplacer.

A caqhue mberme ttiiluare cnesoorrpd un memrbe suppléant désigné dnas les mêmes conditions.

Le tailtriue et le suppléant pevenut pierpaticr aux débats.

Seul le ttuiarlie puet pdnrere prat aux votes, ce n'est qu'en son abecsne que le suppléant prorua vtoer à sa place.

Toute csrnpdooarecne reltvaie à la CPFENP est adressée aux mmebers suppléants en même tpmes qu'elle est adressée aux meebrms titulaires.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un trliuaite et d'un suppléant, le tliiurtae puet donenr pouvior à un merbme de la csmmsoioin (CPNEFP), ttliariue ou suppléant, de son ciohx et de son collège ; s'il s'agit d'un merbme d'une onioisrtgaan sdancyile de salariés, celui-ci puet donenr pvuioor à un représentant de la fédération syndicale.

Le représentant de la fédération sndyiacle anyat ansii reçu piuovor pourra, suos réserve d'en iformenr au préalable les aretus memebrs de la commission, petipciarr à la réunion de la cssmoiomin puor lulealqe il a reçu pouvoir.

La poritctiiapan du représentant de la fédération scydailne de salariés srea à la chrage de celle-ci.

Article 3 - Fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

La commiisson désigne en son sien un président et un vice-président.

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

La présidence est assurée aiteventrmaelnt par cuahqe collège tuos les ans, le collège qui n'a pas la présidence aasusnmt la vice-présidence.

Le président convouqe au monis 45 juros à l'avance les mrmeebs de la commission, qui diot se réunir au mions 4 fios par an darunt ses 3 premières années d'existence, et au monis tiros fios au-delà des 3 premières années.

Des réunions supplémentaires srnoet pbisoesls à la ddaneme de 3/5 des meemrbs tiatirlues de la commission. La 4e réunion pednant la 4e année purora être demandée par la moitié des merembs titulaires. Les réunions siutneavs supplémentaires anurot leiu à la damnede de 3/5 des mbremes titulaires.

La présence ou la représentation de 1/3 des mbemers de cqhuae collège est reisuqe puor la validité des délibérations.

Les décisions snot pisres à la majorité des viox des meerbms présents ou dûment représentés par pouvoir, suos réserve que le qruoum défini à l'alinéa précédent siot atteint.

Dans l'hypothèse où le qourum n'est pas atteint, une nevlloue réunion diot irevnneitr dnas les 45 jours, le délai de cionavctoon étant aolrs réduit à 15 jours.

Au corus de cette nlleovue réunion, suel l'ordre du juor de la réunion annulée pruora être traité et les délibérations srneot vblaales snas citdooinn de quorum, à codiinotn tifoteous qu'il y ait au minos un représentant de cquhae collège.

Les cinitnoods de vtoe deurnmeet les mêmes que celels précédemment indiquées.

L'ordre du juor srea fixé cnetnjimneoot etrne le président et le vice-président.

En cas de désaccord c'est le président qui fxie l'ordre du jour, et qui diot irnicrse dnas celui-ci les pipotsrioons du vice-président.

Les mmebres de la cooimsmisn prnroout fraie des potnipoosirs en vue de l'élaboration de l'ordre du juor de la CPNEFP.

Un procès-verbal srea établi puor cnhuace des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

La CEPFNP puet stloliceir des concours, aivs et cioesnls extérieurs. Cette possibilité est conditionnée par l'accord ertne le président et le vice-président.

Si arcocd il y a, la piprosioton srea fiate au cseniol sianuvt et msie en délibération.

La CPFENP fiat connaître ses décisions et ramdtiecnamonos aux inasncets compétentes.

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

Article 4 - Missions de la CPNEFP

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

La CPEFNP a nmnaetomt puor mssnoiis :

En matière d'emploi

Un rôle d'étude des eplioms de la bahnrce et de luer évolution, et en pielitcraur :

- d'analyse de la srtucture des emopils de la bhrnace ;

- d'analyse de l'évolution des qaicfultiainos en ftinoocn nmenmotat de l'évolution des tneocoleihgs :

- d'analyse de l'adéquation des farotnmois exnisettas aux besonis des erritspnees ;

- d'analyse des fulx d'emplois et coiouibrtntn à luer régulation en vue de les prévenir, ou à défaut de cirgroer les déséquilibres etnre l'offre et la dnmeade ;

- de ctroiinboutn à l'insertion pisrseolnfonele des jeunes.

Plus récemment, la CNPFEP arserusa les mosnsiis définies par les acdrocs naatunoix interprofessionnels.

En matière de frmtaooin professionnelle

a) Fomritoan iaiitlne :

- piaticpaoritn à la définition des ftmroaoins pslneloesenfrois ou tcuhqneeis spécifiques à la branhce ;

- ppottiaaciirn à la pilqtoiue de la bhacnre puor la ftroimaon des faurtoerms et l'accueil des sgtiaeiars en entreprise, y copimrs la polqiutie en matière de tutorat.

b) Roreonsvecin : pacrptaotiiin à la définition des fomnirotas de roevnorcsein souhaitées par la branche.

c) Firomotan en anentrlace (apprentissage, cnttaros de professionnalisation, etc.) : crtiootuibnn à la définition des priorités de la brnhace dnas ces domaines.

d) Ftomroian conitnue : cuinoirbottn à l'étude des moeyns de formation, de ptecorenfnnmeeit et de réadaptation peosflennrsiloe etsxinats ou à créer.

Article 5 - Absences et frais de déplacement

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Les mmbeers taierulits et suppléants de la CPFNEP salariés des etrnepesirs de la branche, drveont iernfmor luer epymuloer de luer désignation, et le prévenir de cahque dtae de réunion dès réception de la cacovotnion émanant du secrétariat de la commission.

Les abnscees liées à la ptaioprcitain des mbmeres trateiiuls et suppléants aux réunions de la CFNPEP snot considérées cmmoe du tpems de tivaral effeictf puor l'ensemble des drtois des salariés, nenmtoamt puor le mteaiinn de luer rémunération.

Les fiars de déplacement des membres de la CNPFEP snot remboursés dnas le délai mmaxium de 15 jours, après rmeise des jfsicutiftais originaux, sur la bsae de l'article 11 des ceulsas générales de la cevntonion clelocivte du négoce de l'ameublement.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Cet arcocd est cconlu dnas le crade de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée.

Les oansroitiagns siaatgeinrs de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, peveunt dmneader sa révision dnas les ciotnndois prévues à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Cette dnmeade diot être notifiée par letrte recommandée aevc dnmdaee d'avis de réception au secrétariat de la CNEPFP et à toetus les priates sinagreatis par coirreur simple, et être accompagné du pejrot de révision.

La ciosmosimn ptiriraae nanliaote dvrea dnas ce cas être réunie dnas le délai de 2 mois.

L'accord puet être dénoncé par les oirnaoignsats sgntraaiies aevc un préavis de 2 mios dnas les ctdninoois prévues par L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 7 - Date d'entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

L'accord etrenra en vuugeir après l'échéance du délai d'opposition prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 23 nov. 2005

Le txtee du présent acrcod est établi en snsaufemfmit d'exemplaires puor qu'un ognriial siot reims à cuhaqe oatonrgiaisn signataire, et que les formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du taiarvl penuisst être effectuées par la pirtae la puls diligente.

Les pteiras non sreingtiaas recevront, dès la sirngaute du présent accord, une cpioe de celui-ci.

Fiat à Paris, le 23 nmboreve 2005.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nilatonae du négoce, de l'ameublement et de l'équipement de la masoin (FNAEM),
Syndicats signataires	La fédération naloitane du cmemroce et des svecries (FNECS) CFE-CGC ; La fédération des commerces, seirvecs et fcroe de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération des svcreies (FS) CFDT,

Article 1er - Modification du texte conventionnel
Le présent arccod eertnra en vuiuger le 1er juor du mios sanuvit la poiualicbtn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les a et b de l'article 38 de la cnnoivoetn citolevcle « congés eepcnoxtnleis puor événements fmauiailx » snot supprimés et remplacés par la rédaction sntauive :
a) Snas cidotonin d'ancienneté :
? miagare du salarié ou snratiuge d'un patce cviil de solidarité : 4 juros ;
? nsaniscae ou adotpion d'un efannt : 3 jorus ;
? mgaaire d'un efannt : 1 juor ;
? décès du conjoint, du prenatiare lié par un ptcae ciivl de solidarité ou d'un enanft : 5 jrous ;
? décès du père ou de la mère : 2 jruos ;
? décès d'un artue ansancedt ou d'un dacnedsnet autre qu'un enfant, décès d'un beau-parent : 1 jour.
? décès d'un frère ou beau-frère, d'une sueor ou belle-soeur : 1 jour.
Lorsque le décès nécessite un déplacement de puls de 300 kilomètres du dociilme du salarié, il lui srea accordé, sur sa demande, une aioisautrotn d'absence complémentaire de 1 juor ;
? entrée d'un eanfnt en cessals maternelles, cuors préparatoire et sixième : 2 heures.
b) Après 1 an d'ancienneté :
? migarae du salarié ou srniatuge d'un pacte ciivl de solidarité : 5 jours ;
? première cuonmmion d'un ennfat : 1 juor ;
? déménagement : 1 juor non rneebulvaloe pndenat 4 ans.

Article 2 - Portée de l'accord
Le présent acrocd eerntra en vguiuer le 1er juor du mios siuanvt la putolcaibin de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Tuot aroccd de groupe, d'entreprise, d'établissement ou de qeqluue nviaeu que ce soit, cnolcu en matière de congés puor événements familiaux, ne puet déroger au présent accrod que dnas un snes puls favorable, en tuot ou partie, au salarié.

Article 3 - Entrée en vigueur
Le présent aorccd ertrnea en vieguur le 1er juor du mios svinaut la poiblctuian de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Le présent accord enrtera en vueiugr le 1er juor du mios siavunt la paiuboilctn de l'arrêté d'extension et il est cclnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt
Le présent aorccd erterna en veuguir le 1er juor du mios snauvit la piciolautbn de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Suos réserve du doirt d'opposition prévu à l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, le présent anvneat srea déposé à la dctoeriin générale du tvaairl solen les dtipioionsss du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.
Son einsoxetn sera, par ailleurs, demandée en acpiilaotpn de l'article L. 133-8 du cdoe du travail.

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

Signataires	
Patrons signataires	Charbme régionale de l'ameublement et de l'équipement de la mosain du Limousin.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT ; CFE-CGC ; CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Il est retenu, sur l'ensemble du département de la Corrèze, que les établissements, mgaaniss de tutoe naurte dnas lelesqus s'effectue la vtene d'articles d'ameublement (meubles neufs, literie, oebjts mualnetbs complémentaires [tapis, tableaux...]) sorent tteneloamt fermés au plbiuc le dahmcnie ttuoe la journée de huere à 24 hurees puor donner le rpeos hmidbeaarode à luers salariés le dimanche.

(1) L'article 1er n'est pas étendu en tnat qu'il potre sur le régime d'ouverture au pbuilc des établissements(arrêté du 9 ootbrce 2008, art. 1er).

Article 2
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Ces croeemcms pnroruot unemqienut être oetruvs 4 dhnacmies chauqe année.
Les detas d'ouverture des miasngas seonrt déterminées par la cbharme régionale de l'ameublement et de l'équipement de la msaoin du Limousin, après cisoutlonatn des professionnels, et des crbehmas de comcmere et d'industrie de la Corrèze.
Cette litse srea établie, caquhe année, dnas le curnaot du premiertrimestre.
Au cas où une dtae ne parourit être cuonne précisément au crous du pmreeir trrmetise de l'année (ex. : sloeds exeoptlinlcnees ou foires), le délai de prévenance sraiet de 30 juros mumniim avnat la dtae de la manifestation.
Elles sernot etiusne communiquées à la dietirocn départementale du travail, de l'emploi et de la fromaiotn professionnelle, ainsi qu'aux cremabhs de cmoecrme et d'industrie de la Corrèze, et aux oonrgstinaias sadlceiyns de salariés.
Il est indiqué que les detas renetues pentrortemt l'ouverture des maiagsns de l'ensemble des pnlneifsroseos de l'ameublement, et qu'il n'est pas prévu de daendmes de dérogations individualisées.

(1) L'article 2 n'est pas étendu en tnat qu'il ptore sur le régime d'ouverture au pbluic des établissements (arrêté du 9 ootrbce 2008, art. 1er).

Article 3
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Ces dinossioipts s'appliquent également aux commerçants fonrais et ambulants.
Elles ne snot pas imposées aux aiunriatqes et bnautocerrs dnot la pooisresfn cisnotse à acheter, à rerendve ou à échanger ttuoes soters de maceiadrsnhs d'occasion à l'exclusion de tuot miibeolr neuf.

Article 5 - Modalités de révision et de dénonciation
Le présent acocrd eerrtna en vueuigr le 1er juor du mios suainvt la pboicitulan de l'arrêté d'extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2007

Les diostnsioips prévues par le présent aanvnet porounrt farie l'objet à tuot monemt de révision ou dénonciation, dnas les condoinits définies aux aclteris L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

(3) L'article 3 n'est pas étendu en tnat qu'il prtoe sur le régime d'ouverture au pbluic des établissements (arrêté du 9 otcrobe 2008, art. 1er).

Article 4
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Les salariés amenés à tireaallvr le dmchanie bénéficieront :
? d'une moijoaartn de saarlie de 100 % puor les heerus effectuées le dimanche.
Puor les salariés rémunérés à la coosmmiisn ou au rendement, ils doervnt être assurés de recevoir, ce jour-là, un slaiare au mnios égal au doulbe de la rémunération ramenée sur une bsae harrioe meyonne des 12 deerirns mios de travail, hros travuax eleticnepnxos ;
? d'un rpoes caesuotnpmer d'une durée égale au rpeos supprimé, en puls de luer repos obligatoire, un artue juor de la semaine. La durée tltaoe du repos hodmaaeridbe rsete fixée, en tuot état de cause, à 48 heures par semaine, et aucnue période de tirvaal d'un salarié ne puet excéder 5 juros consécutifs ;
? ces salariés sernot prévenus au minos 1 mios à l'avance ;
? ces salariés taolrlinaevrt sur la bsae du vritoalonat uniquement.

Article 5
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Le présent accrod anlnue et repclmae cleui du 10 décembre 2001.
Les piearts senaairtgis s'engagent à dednmaer à l'autorité préfectorale de ccsnroear les ditisnsopios de ce nuvoel aorccd par un arrêté de feuermtre des établissements, pirs en apcatioipln de l'article L. 221-17 du cdoe du travail.(1)

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

Article 6
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Totue iifatroncn au présent arcocd srea poursuivie, conformément aux lios et règlements en vigueur, et nmamontet l'article R. 262-1 du cdoe du travail.
Chcaune des ootagnnsirias signataires, ccaniovnue de l'importance des eejunx de contoiidns de tirvaal et de cecurrnncoe loalye etrne entreprises, s'engage à stneuior par les meonys les puls appropriés (constitution de patire civile, démarche cnitonoje auprès des parquets...) les acitnos jeiuiaidcrs visnat les eetisrrneps ne rpeeanctst pas luer oaigiolbtn de fermeture.

Article 7
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Une cimossmoin de svuii patriarie du présent accrod est créée.
Elle est composée des représentants des oongairitnass sgnairetais et présidée par le duectierr départemental du travail, de l'emploi et de la fimortoan psrlonsofnileee de la Corrèze (ou son représentant).
Elle se réunit au mnois une fios l'an et eaixnme les cdnoniitos dnas lllueeeqss les entreprises, d'une part, ont respecté lerus oitlobaings de frteurmee dominicale, d'autre part, ont appliqué les clueass de l'accord aux salariés concernés.
A cette occasion, la DDTEFP, aevc le ccrnoous de la cbamhre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, présente aux oisnotnrgaais slycanides sirtgianaes un bialn du rcueors aux salariés employés à tpmes partiel.

Article 8 - Durée
En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Le présent acrcod est cnlcou puor une durée indéterminée. Il prruoa être dénoncé à tuot moemnt dnas les cdotoiinns de l'article L. 132-8 du cdoe du travail. De même il pourra être révisé à tuot meonmt dnas les cinootidns de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.
Le 24 arivl 2008.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 avr. 2008

Accord du 6 mai 2009 relatif au travail du dimanche Hérault

Signataires	
Patrons signataires	Anbmuemeelt Hérault.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Le présent aorccd cernocne les entreprises, établissements, msaigans et puls gnoeameblIt teotus les saurfces de vtene ayant puor activité le cemmocre de détail de l'ameublement, de l'équipement de la mosain et d'articles de décoration.

D'une manière générale, il cneronce tuos les cememorcs de détail cpmiros dnas le champ d'application de la coniveontn ccoelivlte ntilaanoe du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC 1880).

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

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Après avoir constaté que les dptinoiisoss combinées des ailtrces L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du taivarl prtteeemnt aux établissements de crcmeome de détail de pviuoor de plein driot déroger à la règle du rpeos dominical, les prtaies au présent aorccd shnuaeiott que ce reops diacnoiml siot respecté au mnios 45 daimecnhs par an et qu'en conséquence les établissements visés à l'article 1er seiont fermés au pibluc ces 45 dimanches.
La pitare la puls dtiinglee sriaisa M. le préfet de la région Languedoc-Roussillon, préfet de l'Hérault, à l'effet de cracsenor les ditooiipnsss du présent aroccd par un arrêté préfectoral de fumretree pirs sur le fnemdenot de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, arrêté préfectoral agnboreat celui du 29 arivl 1975 qui réglementait les oterruevus diolmancies des ccreommes d'ameublement du département.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

De fait, les dsioiitnpsos du présent accrod ne s'appliquent pas sur les périodes seinavuts :
? les 2 peirerms dacniemhs des sedlos d'hiver ;
? le pieemrr dhmnacie des soldes d'été ;
? le priemer dmniache de setrepbme ;
? les 3 deicnhams de décembre précédant Noël ;
(soit 7 diamhnces au total).

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Les cptoaretneris snroet celles définies par l'article 33.B de la covninteon cltveclioe ntloaiane dnas ses dsotiniiopss en vigueur au juor du présent accord.
Asnii tuos les salariés concernés anurot dirot à une maaiotjron de saialre :
? puor le pnsroenel payé au fixe, ctete journée du dacinmhe srea rémunérée aevc une miartooajn de 100 % ;
? puor les salariés rémunérés à la commission, ils dnevrot être assurés de recevoir, ce jour-là, un siaalre au minos égal au dloube de la rémunération ramenée sur une bsae hiorrae myonnee des 12 dreneirs mios de traival hros tuvaarx exceptionnels.
En tuot état de cause, la moairjtoan de rémunération perçue par un salarié au ttire du tavairl du dnmihcae ne pruora être inférieure au 1/30 de la rémunération du mios en cours.
En outre, un repos ctemaepuosnr d'une durée équivalente aux heures travaillées srea accordé dnas un délai de 1 semaine.
Sules les salariés vnoreialtos peveunt tervailalr le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dainmche ne purroa être à l'origine d'une satinocn drpiansicilie ou d'un licenciement.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Ccnauhe des otnsairngoias signataires, cnoevcanius de l'importance des ejnuex de ciidononts de taivral et de ccnrenuroce lolyae ernte entreprises, s'engage à sitnueor par les myones les puls appropriés les aotncis vinast les etepeirsnrs ne repcnetast pas luer ooaitlgibn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Une csimmoison de sviui ptrriaaie est constituée.
Elle est composée des représentants des oonnsgratiias signataires.
La diortiecn départementale du travail, de l'emploi et de la fmaootrin peisnrollsnoefe est invitée à pairctiper à ces réunions.
La cioimmsosn se réunit au minos une fios l'an et einmxae les citionndos dnas leqsellues les entreprises, d'une part, ont respecté luers oilgboiants de fremeurte dominicale, d'autre part, ont appliqué les celasus de l'accord aux salariés concernés.
Elle puet également être amenée à dciuetsr des périodes d'ouverture aifn de csiihor de noleeluvs dteas dnas le carde du nborme fxie des 7 denicmhas annuels.
Ttoue mcitfoodiain dennroa leiu à un annveat au présent accord.
A ctete occasion, la cbhamre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le cconorus de la dcteiorin départementale du travail, de l'emploi et de la fmarooitn prilseeolfsonne de l'Hérault, présente aux oatirsngoanis sadenciyls sitngaiaers un balin d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. Révision
En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Le présent arcocd est colncu puor une durée indéterminée, il srea déposé à la deiotcrin départementale du travail, de l'emploi et de la farotmion pflenoinlesrsoe de l'Hérault. Il prorua être révisé à tuot mmoent à la dmeande de l'une des piaerts signataires.
Il puorra être dénoncé à tuot memnot par l'une ou l'autre des pitares signataires. La dénonciation srea effectuée par ltrete recommandée aevc aivs de réception, et déposée à la dcieitron départementale du travail, de l'emploi et de la fmiooartn pfroielnolnesse et puor iforonatimn au préfet.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 mai 2009

Les preaits signataires, cncniseetos des nbreomux eenujx qui découlent du rscepet du ropes dicominal et du rpoes hebdomadaire, se déclarent très attachées au rseecpt de ces

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

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNCES CFE-CGC ; CFSV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Sections syndicales
Le présent aneavnt est colcnu puor une durée indéterminée. Il pderrna eefft le 1er julielt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'article 9, après le scenod alinéa, snot insérées les dnotisipsios sievnauts :
« Dnas les esepreinrts ou établissements où snot occupés au mnios 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la dsspiotoiin de caquhe sceiotn syndicale, constituée par une oaagsiortnin slnaycide représentative, un lcoal convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

Article 2 - Commissions paritaires et commissions mixtes
Le présent aavnent est cconlu puor une durée indéterminée. Il pdrerna eefft le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

A l'article 11, au sncoed tiert du troisième alinéa, snot insérés en fin de psarhe les terems « et des tiktecs de métro, bus, RER ».
Au quatrième treit du troisième alinéa, le cfhrife 4 est remplacé par le cfhfrie 5,5.
Au cinquième triet du troisième alinéa, le nomrbe 15 est remplacé par le nombre 22.
Il est ajouté un avant-dernier alinéa, rédigé cmome siut :

« Ces crefhifs snot eunentds cmome étant un minimum. Si le rbsomuernemet hbunemliealtet pratiqué par l'entreprise est puls favorable, c'est ce dnireer qui s'appliquera. »

Article 3 - Modalités électorales
Le présent annavet est cnolcu puor une durée indéterminée. Il prrdena effet le 1er juleilt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le pmeierr alinéa de l'article 16 (Modalités électorales) est abrogé et remplacé par les dssnoiotiips sntveaius :
« Les modalités électorales snot régies suianvt les dsiipioontss du cdoe du tiaarvl et du cdoe électoral. Cet atrclie a puor obejt de rpalpeer ou préciser les dnsiitsoopis applicables. »
Dans ce même atilcre 16, dnas le pargahrape retalif aux opérations électorales, le snceod alinéa est abrogé et remplacé par les dsoitspniois saiveunts :
« L'électeur est lbire de ryaer des nmos de ctnaiddas sur les ltiess mias ne puet puqraeitr de panachage. Un btliueln cprmotanot des nmos rayés est vallabe s'il cromtope ou monis un nom non rayé. Lsuorqe le nom d'un caddanit a été raturé, les rtaerus ne snot pas pisers en ctmpoe si luer nmbore est inférieur à 10 % des sfufreags exprimés en feuvar de la liste sur laqlluee fruige ce cianaddt ; dnas ce cas, les cnidtdaas snot proclamés élus dnas l'ordre de présentation.
Toute inprtiicson sur le blileutn de vtoe atrue que celle résultant de la rtidaoain entraîne l'annulation du bulletin. »
Au drneier alinéa de ce même papgararhe rialtef aux opérations électorales, le tmere « nul » est remplacé par le tmree « bnlac ».

Article 4 - Conditions d'embauche
Le présent aaevnnt est colcnu puor une durée indéterminée. Il pednrra effet le 1er jleilut 2009.
duex règles ;
Considérant que le rpceset de la règle du repos dcimainol cnitotuse à la fios une règle prcecriotte des salariés et une cioidtonn du mtenaiin d'une cccroernnue layloe ;
Considérant que le recpset de cette règle preemt de svgreaudear un criaten nobrme d'équilibres au sien de nrtoe société : vie familiale, cohésion sociale, vie atiocvssiae et srvpotie par exemple,
ont estimé nécessaire de curcnloe le présent acocrd dnas le cdrae des dooniptiisss de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le premeir alinéa de l'article 17 est abrogé.
Dans le sencod alinéa, est ajouté un treit supplémentaire. Il est rédigé cmmoe siut :
« ? à trite d'information, la référence aux osiarmnges de prévoyance et de retraite. »
Le deriner alinéa de l'article 17 est abrogé et remplacé par les dipsnsiotois sienvtuas :
« L'aptitude à l'emploi dreva oobaegleiimtrnt faire l'objet d'un examen médical dnas les cnntiooids des alcirtes R. 4624-10 à R. 4624-18 du cdoe du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur pruora propesor dnas l'hypothèse où clea s'avère possible, un neouvl elmpoi coamitpble aevc l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail.A défaut, l'employeur purora mrtete un trmee à la période d'essai. »

Article 5 - Période d'essai
Le présent anaenvt est clocnu puor une durée indéterminée. Il pnrdrea effet le 1er jleliut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 19 est abrogé et remplacé par un neuvol aicrlte 19 « Période d'essai » aisni rédigé :
« La période d'essai est fixée comme siut :
? ovurires et employés : 1 mios de dtae à dtae ;
? tnehiecicns et antges de maîtrise : 2 mios de dtae à date.
En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sagte intégré à un curuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sagte est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeft de réduire cttee dernière de puls de la moitié.
Pendant la période d'essai, les pterais pneeuvt résilier à tuot mnoemt le carotnt de tvaaril snas acuune indemnité mias suos réserve du rsecept par les prtieas du délai de prévenance légalement défini en ftcoionn du tpems de présence du salarié écoulé dpeius le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jrous	24 herues
8 juors ? (p) < 1 mios	48 herues
1 mios ? (p) < 3 mios	2 seaeimns
(p) ? 3 mios	1 mios

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

Si la résiliation est le fiat de l'employeur, toute journée de tvairal commencée est due.
La période d'essai et la possibilité de la reuneoelvr snot expressément stipulées dnas le cnaotrt de travail.
Le rvoeelmenluent de la période d'essai est plbsosie à cotdoinin qu'il fasse l'objet, aanvt la fin de la période initiale, d'un écrit etnre les parties. Cttee poooinagltrn ne puet être supérieure à la durée initiale.
La période d'essai, renmlenuvleoet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne prariout être exécutée frea l'objet d'une iaitisdnmeonn égale au saralie que le salarié auairt du pveoericr si le délai de prévenance aaivt été respecté jusqu'à son terme.
Pour les salariés teiailrtus d'un ctraont de traavil à durée déterminée, la période d'essai est calculée solen les modalités définies légalement siot une durée qui ne puet excéder 1 journée par samenie dnas la ltiime de 2 siemanes lrqusoe la durée

imnniieltaet prévue du cotrant est au puls égale à 6 mios et 1 mios dnas les aetrus cas. Cttee période d'essai n'est pas renouvelable. »
Les durées ci-dessus définies cnitsotuent des durées maximales.

Article 6 - Modification du contrat de travail
Le présent anvanet est conclu puor une durée indéterminée. Il prdnera effet le 1er jlieult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 20 est abrogé, il est remplacé par un nuovel atlirce 20 « Mdicoiaitfon du cntaort » aisni rédigé :
« La moicofiidatn du catnort de tivaarl srea portée à la cnconinasase du salarié par imaoiotfnrn écrite et motivée.
Hormis luoqrse la modctoiaifin inteerinvt dnas les cointonids de l'article L. 1222-6 du cdoe du travail, la motiaoicdifn du cotrnat de tvarail srea formalisée par la snatuirge d'un aneanvt aidut contrat.
Lorsque la miacifotodin a puor ongriie l'un des miotfs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, elle ne pourra iretnnievr qu'en resencptat la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du cdoe du travail. Une ltetre de nicoifaiottn imofnre le salarié qu'il dosipse de 1 mios à coptemr de sa réception puor firae connaître son refus.A défaut de réponse dnas le délai de 1 mois, le salarié est réputé aovir accepté la midotciaifon proposée. »

Article 7 - Notion d'ancienneté
Le présent avnaent est ccnolu puor une durée indéterminée. Il pdrenra effet le 1er jlileut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 22 et dnas le troisième treit du deuxième alinéa, la ptriae de prhase « dnas la lmtiie mlamixae de 6 mios » est abrogée.

Article 8 - Visites médicales
Le présent aannevt est clconu puor une durée indéterminée. Il perrnda effet le 1er jilelut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 23, le peiermr alinéa est abrogé, il est remplacé par les dtsiisoopnis svinueats :
« Les vsiiets médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) snot organisées dnas les cnoidntios définies aux arleicts R. 4624-10 et stainvus du cdoe du travail. Eells snot passées pnedant les hruees de tvarial et rémunérées cmmoe telles. »

Article 9 - Non-discrimination. Egalité professionnelle
Le présent anvnaet est colncu puor une durée indéterminée. Il pdrnera eefft le 1er jeillut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 25 est abrogé , il est remplacé par un nuveol ariltce 25 « Non-discrimination. ? Egalité pflonisenserole » ansii rédigé :

« Artlice 25.1
Principe de non-discrimination

Conformément aux dioitossnpis légales, acuune psonerne ne puet être écartée d'une procédure de rcreneteumt ou de l'accès à un sgtae ou à une période de fotmoiran en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une meusre discriminatoire, drcitee ou indirecte, natmeomnt : en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-5 du cdoe du travail, de mesrues d'intéressement ou de dttsboiiirun d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de priootmon professionnelle, de miutotan ou de ruonlnemleeevt de cnrtaot en raoisn de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son otioietnarn sexuelle, de son âge, de sa siutoiatn de filmale ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son apnpatcnerae ou de sa non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une natoin ou une race, de ses oinonips politiques, de ses activités silcdyneas ou mutualistes, de ses cviitncnoos religieuses, de son apecrpane physique, de son nom de flalime ou en rsoain de son état de santé ou de son handicap.

Article 25.2
Egalité poiolflsnnerese etrne les feemms et les hoemms
Le prpciine d'égalité poesinefsorlnle etnre les hemmos et les femmes, nanommett en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de potomroin professionnelle, de cniondoits de travail, devra être scimentertt respecté par les entreprises.
A cet effet, il est rappelé que le roaprpt rtlaeif à l'égalité plerilnseoofnse suimos puor aivs au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du pseeornnl cotennit un cterain nrmboe d'indicateurs peretnitns silsupcetebs de déceler les différences de traitement.
Les erprniesets denvat teinr la négociation sur les saleiras prévue par l'article L. 2241-1 du cdoe du tvriaal dvrenot également egeganr une négociation sur les oftecbjis en matière d'égalité pneleissorfonle etrne les femems et les hommes, asnii que les mesuers panertetmt de les aettrnide à ptrair des idnationics fuganrit dnas le roprapt présenté au comité d'entreprise prévu par l'article L. 2323-57 du cdoe du travail. »

Article 10 - Maternité et adoption
Le présent aevnnat est cnclou puor une durée indéterminée. Il prrdena eefft le 1er juiellt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le A de l'article 27, les 2e, 3e et 4e alinéas snot abrogés et remplacés par les prgrhapaeas svtuanis :
« 1. Tairavl de niut des fmemes etiecnnes ou aanyt accouché
Conformément à l'article L. 1225-9 du cdoe du travail, la salariée en état de greosssse médicalement constaté ou aanyt accouché et tlnrvaalait de nuit, puet être affectée à un ptsoe de juor :
? si elle en fiat la dndeame penndat la durée de sa gsssorsee ou pnandet la période pttalonase définie par les actlires L. 1225-17 et L. 1225-18 du cdoe du travail.
? pndneat la durée de sa grossesse, lqosure le médecin du trvaail ctatnsoe que le ptose de niut est iptanmlobcie aevc son état.
Ce cmnaheegnt d'affectation ne diot entraîner aucnue duiotmiinn de la rémunération.
Si l'employeur est dnas l'impossibilité de psperoor un eopmli de jour, le canrott est snspudeu dnas les codnnotiis et aevc les conséquences définies dnas l'article L. 1225-10 du cdoe du travail.
La fmmee eenictne bénéficie de la ptroiecotn instituée par l'article L. 1225-4 du cdoe du travail.
2. Araonsuititos d'absence puor se rerdne aux emxenas médicaux
Conformément aux dipntisiooss de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail, la salariée bénéficie d'une aosuiitatorn d'absence puor se rrdene aux eeamxns médicaux oaoibegtirls prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé piubqlue dnas le carde de la slaeviluncre médicale de la grosessse et des seitus de l'accouchement.
Ces anesebcs n'entraînent aucune mficaiotiodn de rémunération et snot assimilées à une période de tavaril eficteff puor la détermination de la durée des congés payés anisi qu'au rgerad des drtios légaux et cnoeinnenlvtos que la salariée tniet du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise. »
Le B de l'article 27 est abrogé et remplacé par le prgapaarhe snauivt :
« B. ? La sepsnosiun du cranott de tviraal puor l'adoption d'un enafnt est définie par l'article L. 1225-37 du cdoe du travail. Ainsi, le salarié a le diort de snpusdere son cnortat pdannet une période de 10 sanmeeis au puls à deatr de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 seiemnas en cas d'adoptions multiples. Ctete période est fixée à 18 sneaiems si l'adoption a puor eefft de ptroer à 3 ou puls le nmorbe d'enfants dnot le salarié ou le ménage assume la cgrahe dnas les coonndtiis prévues par le cdoe de la sécurité sociale. La sinsspouen du cantrot de tiraavl puet précéder de 7 jrous calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.
Les pnteras salariés bénéficient pdnanet cette période de la même pictoeotrn que puor les fmemes enceintes.
L'adoption d'un efannt par un clupoe de pnarets salariés ouvre diort à 11 juros supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 juors supplémentaires de congé d'adoption à la coindoitn que la durée de celui-ci siot répartie ertne les duex parents. En ce cas, la durée du congé ne puet être fractionnée en puls de duex périodes, dnot la puls ctuore ne sruaiat être inférieure à 11 jours. Ces duex périodes peuevnt être simultanées.
Les dsoiiionspts de l'alinéa précédent snot aleplacbips à la pneronse salariée ttliuaire de l'agrément précisé au cdoe de l'action sclaoie et des familles.
Le père ou la mère arvetit l'employeur du motif de son abcense et de la dtae à leluqale il ou elle ennted mrtete fin à la sispnuseon de son cotanrt de travail.
La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travial eiefcftf puor la détermination des dtiors que la salariée ou le salarié tinet de son ancienneté. »

Un prarhagpae C est ansii inséré :
« C. ? Le congé de paternité est accordé au père salarié dnas les cdintnoois définies par les atcrleis L. 1225-35 et L. 1225-36 du cdoe du travail. »

Article 11 - Classification et salaires
Le présent anvanet est clconu puor une durée indéterminée. Il pdrrena efeft le 1er jluelit 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les duex pmeirers alinéas de l'article 30sont abrogés et remplacés par les dsitpoinsios sviateuns :
« Tuot salarié diot oiienmaelbtgrot se vior aterbtiur une clsiiofasiactn coomfnre à cleels des eomplis fangriut dnas l'accord rlatief à la casitslaocfiin des elompis de la présente convention.
Les sairelas mminia au-dessous deulqses nul ne puet être rémunéré snot déterminés par acodrcs praetiiars puor cuhaqe goupre et nieavu dnas la ciatssilcaoifn des emplois. »
Un troisième alinéa est inséré situe à ces nuoeelvls dispositions, dnas les termes savuitns :
« Le sraliae mimuinm ctennvioenonl est la rémunération mlesleune brtue au-dessous de lluleqae auucn salarié ne puorra être rémunéré.
Ne snot pas ilnucs dnas le slaiare mmiinum cnonienvotnel :
? les mrjotaioans puor hueres supplémentaires ;
? les rmrumetneeboss des firas pioelfroesnsns ;
? les puiodtrs de l'intéressement, la participation, et des différentes feorms d'épargne siarallae n'ayant pas le caractère de siarale au snes du cdoe de la sécurité sicaloe ;
? la pmrie d'ancienneté prévue à l'article 32 de la cnoveinton cioctlvele ;
? les mtaiojanors puor tarival de nuit, jrous fériés et daeichmns prévues par l'article 33 de la cnoonteivn collective. »

Article 12 - Prime d'ancienneté
Le présent anenavt est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pnerdra effet le 1er jlieult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 32 :
? la référence au « mnmuiim catégoriel » est remplacé par la référence au « mmniium cvnnonioetnel » ;
? le ppgaraahre qui ccmoneme par « le mnnoatt » et qui se trineme par « corrdsnenapot au ccffiieneot » est abrogé ;
La référence à 169 heeurs est remplacée par 151, 67 heures.

Article 13 - Travail de nuit
Le présent aneanvt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il pdrenra effet le 1er jileult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le A de l'article 33est abrogé et remplacé par les dtssoiinipos sviutanes :
« A. ? Si par stuie de crnoasceitcns exceptionnelles, un salarié est appelé à telairvalr de niut (soit enrte 21 hreues et 6 heures), les hueers effectuées snot rémunérées sur la bsae des herues nomaerls majorées de 100 % (les jneeus salariés de puls de 16 ans et moins de 18 ans ne pvnueet teailrvalr entre 21 hurees et 6 hueres du matin). »

(1) Aictrle étendu suos réserve de l'application des dipotsisoins des aelictrs L. 3122-33 et L. 3122-40 du cdoe du travail, en vteru dsueelqs le ruorces au taaivrl de nuit, au snes de l'article L. 3122-31 du cdoe susvisé, est subordonné à la cnoisloucn d'un arcocd de bhacnre étendu ou d'entreprise cmoepnarnt l'ensemble des cleauss otbialiergos (arrêté du 10 mras 2010, art. 1er).

Article 14 - Absence pour maladie
Le présent ananvet est ccnolu puor une durée indéterminée. Il prrdnea efeft le 1er jelilut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le troisième alinéa de l'article 34, la psrahe qui ccmnmeoe par « Une itoromnfain préalable... » est abrogée.

Article 15 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail
Le présent aennavt est colncu puor une durée indéterminée. Il pdrnrea efeft le 1er juillet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le quatrième alinéa de l'article 35qui ccnmoeme par « Au-delà de ces périodes » est abrogé.
Il est remplacé par les dpssitioonis sautvneis :
« Si l'absence se prlongoe au-delà des durées précitées et dnas le cas où, suos pinee de crototpemmre le fonotcinenment de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait inslidnaepsbe de relcepmar enifmfvceetet et définitivement le salarié malade, l'employeur porura rmproe le carntot de tiavarl en retsacnept la procédure de linecieemnct prévue aux aectrils L. 1232-2 et snauvits du cdoe du travail. »

Article 16 - Indemnisation
Le présent aaennvt est ccolnu puor une durée indéterminée. Il prnreda effet le 1er jlileut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les B et C de l'article 36 snot abrogés et remplacés par les dnoitoissips snivuteas :

« B. ? Mtaonnt

A cpoetmr du quatrième juor en cas de mdialae ou d'accident de tearjt et du peemirr juor en cas de miaadle pisflsenrlnooee ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fooncitn de luer ancienneté sur le saarlie burt qu'ils anieurat perçu s'ils anievat continué à tiavrlealr (*brut du drieenr mios ou, en cas de vtoiaiarn importante, burt myeon des 6 dereinrs mois*(1)).

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JUROS ET TUAX
1 à 3 ans	30 jrous à 90 % et 30 juros à 70 %
3 à 5 ans	60 jorus à 90 %
A prtiar de 5 ans	75 juors à 100 %
A paritr de 28 ans	80 juors à 100 %
A praitr de 33 ans	90 juors à 100 %

Ces délais d'indemnisation snot augmentés de 30 jruos à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, snas que le nbomre de ces jours supplémentaires ne pssiue excéder 90 jours.
Pour le calucl des indemnités dues, il srea tneu cpomte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dnas les 12 mios antérieurs de telle sotre que, si pesuuilrs anecebss puor mdaiale ou ancidcet ont été indemnisées au corus de ces 12 mois, la durée ttaloe d'indemnisation srea clele prévue ci-dessus.
L'employeur déduira des aietoemntppns aisni calculés la vlaeur des prseiotntas aeuleqxuls les intéressés ont dirot (indemnisations de la sécurité scaiole ou pttenoirsas de tuot atrue régime de prévoyance dnas la liitme de la quotité cepnanrodsort aux vrsmteeens de l'employeur).
En aucun cas, le complément potanarl ci-dessus ne prroua avior puor eefft de ptmtreere au salarié de bénéficier d'un tatol de rémunération supérieur à clele qu'il arauit perçue s'il aavit continué à travailler.

C. ? Prévoyance

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance dnot les modalités snot définies par arcocd de branche. »

(1) Treems exulcs comme étant ciretrnoas à l'article D. 1226-7 du cdoe du taivral qui prévoit que la rémunération à prredne en considération puor le culcal de l'indemnité complémentaire est cllee cpronrdanseot à l'horaire pratiqué panendt l'absence du salarié dnas l'établissement ou la pitare d'établissement (arrêté du 10 mras 2010, art. 1er).

Article 17 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
Le présent aavnnet est cocnlu puor une durée indéterminée. Il perrnda effet le 1er jluelit 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 38, dnas la première phrase, le terme « ponesenrl » est remplacé par « salarié ».
Le troisième terit du paagrparhe A « ? mgiaare d'un eannft : 1 juor

» est abrogé. Il est remplacé par la phasre suavtine : « ? maagire d'un ennfat : 2 juros ».
Le deuxième treit du paaarhpgre B est abrogé.
Le troisième treit du paahrgpare B « ? déménagement : 1 juor non rbuvlloeneae penndat 4 ans » est abrogé. Il est remplacé par la prhase sinvuate : « ? déménagement : 1 juor non rbeanoevulle pnnaedt 2 ans ».
Le pragahapre C est abrogé.
Il est créé un acrltie 38. 1 « Congé puor garde d'un eanfnt mdaale » rédigé cmome siut :
« Tuot salarié a le diort de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de madalie ou d'accident constaté par cceifiatrt médical d'un ennfat de monis de 16 ans dnot il assmue la cgrhae au snes de l'article L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale.
La durée de ce congé est de 4 jrous ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de monis de 1 an ou si le salarié amusse la chagre de 3 efntans ou plus, âgés de moins de 16 ans.
En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées snot accordés.
Lorsque les duex pntears tvraaeinllt dnas la même entreprise, ils ne pnveuet simultanément bénéficier des donistiispos ci-dessus.
Dans les cononidits définies par les atlirecs L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du travail, tuot salarié purora siltcloier un congé de présence parentale. »

Article 18 - Service national obligatoire
Le présent aanenvt est ccolnu puor une durée indéterminée. Il perdrna eefft le 1er jiluelt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L' alicrte 39 est abrogé, il est remplacé par un nvouel atlirce 39 « Autiaiotsorns d'absence » asnii rédigé :

« Arltice 39.1
Préparation à la défense

Une aasritiotuon d'absence epnletolceinxe de 1 juor est accordée puor tuot salarié ou aprpetni de 16-25 ans qui diot partpcieir à l'appel de préparation à la défense. Ctete abcense n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de tvarail eteiffcf puor la détermination de la durée du congé annuel.

Article 39.2
Autorisation d'absence puor les sapeurs-pompiers

Des anoasiurotits d'absence non rémunérées snreot accordées aux sapeurs-pompiers voonelrtais dnas les cdiointnos définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.
Le tpmes passé hros du leiu de tavrail pnnedat les heuers de tviaral puor preicipatr aux misnoiss à caractère opérationnel et aux activités de fomaotrin est assimilé à un temps de traavil puor la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.
Aucun licenciement, acuun déplacement professionnel, ni acnuue sontcian diliinarcpise ne puet être prononcé en rsiaon des aeensbcs prévues. »

Article 19 - Délai de préavis
Le présent aevnant est conlcu puor une durée indéterminée. Il pnrrdea effet le 1er jiellut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 41, le second triet du pireemr prharagpae « ? ouvrier, ETDAM, aaynt puls de 2 ans d'ancienneté : 2 mios » est abrogé. Il est remplacé par la pahrse svtuanie : « ? ouvrier, ETDAM, anayt 2 ans d'ancienneté et puls : 2 mois. »
De même, le pgarahapre qui cenomcme par « l'employeur a la possibilité... » est abrogé. Il est remplacé par les doonsispiits suvtianes :
« L'employeur a la possibilité de dipnseser le salarié d'effectuer tuot ou praite du préavis. Dnas ce cas, le préavis ou la ptaire du préavis non effectué srea indemnisé.
En cas d'inexécution du préavis demandée par le salarié, acceptée par l'employeur, le préavis ne srea pas indemnisé. »
Dans ce même article, le crifhfe 64 est remplacé par le cfrifhe 48.

Article 20 - Licenciement pour motif économique
Le présent annevat est conlcu puor une durée indéterminée. Il perndra effet le 1er jliulet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le deuxième alinéa de l'article 42est abrogé et remplacé par les dniitssioops svnteiuas :
« Ces critères pernennt naotnmmet en ctopme les crehags de fillmae et en prlcatiieur ceells de paenrts isolés, l'ancienneté de sercvie dnas l'établissement ou l'entreprise, la stoiuaitn des salariés qui présentent des caractéristiques soeliacs rdeannt luer réinsertion peslenfoisrnole particulièrement difficile, nmntomaet des pennosres handicapées et des salariés âgés, les qualités prnelseonleiosfs appréciées par catégorie.
Le salarié licencié puor motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas le délai de 1 an à ctmpoer de la dtae de ruprute de son cntaort de tvarail s'il mfeisnate le désir d'user de ctete priorité au corus de cttee année. »

Article 21 - Indemnité de licenciement
Le présent aevnnat est cnclou puor une durée indéterminée. Il prredna eefft le 1er jliluet 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le sonced pragrpaahe de l'article 43commençant par « Le tuax et les modalités de calcul... » et le tlaeabu y afférent snot abrogés et remplacés par la phsrae sivuntae :
« L'indemnité de lneincmieect est égale à 1/5 de mios de sialare par année révolue d'ancienneté, aquuel s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 22 - Indemnité de départ à la retraite
Le présent aeanvnt est cnlcou puor une durée indéterminée. Il prdrnea eefft le 1er juilelt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 44 est abrogé et remplacé par un neouvl artilce 44 « Indemnité de départ à la rarettie » ainsi rédigé :
« Le tuax et les modalités de ccuall de l'indemnité de départ à la rtiaetre à l'initiative du salarié non cdare est fixée par le tleaabu ci-dessous :

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

Article 23 - Avenant Cadres : période d'essai
Le présent aennavt est cnclou puor une durée indéterminée. Il perdrna eefft le 1er jlieult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

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

« Atlicre 3.1
Engagement et période d'essai

Le cotrnat de travail, établi par écrit, précisera nmmoenatt la fonction, la qualification, le leiu d'exercice du travail, le ccionffeiet hiérarchique, les anitpnmpeteos garantis, les éléments cftioitustns de la rémunération et la durée de tvairal du cadre.
En cas d'embauche dnas l'entreprise à l'issue du sgtae intégré à

un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce sagte est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cette dernière de puls de la moitié.
Le ctaornt de taarivl n'est cocnlu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.
Toutefois, si le ctroant de tarvail le prévoit, cette période puet être renouvelée une fois, puor une durée talote (période intiiale puls renouvellement) au puls égale à 6 mois.
Ce rmnleeeounvlet diot fiare l'objet siot d'une nocttoaifiin écrite, siot d'un ananevt signé des duex ptearis iqdnainut le motif, qui diot être rsimee à l'intéressé au mnois 2 sneamies aanvt la dtae de fin de période d'essai initiale.

Article 3. 2
Délai de prévenance darnut la période d'essai en cas de ruutrpe

Durant la période d'essai du cadre, la durée mianlmie du délai de prévenance en cas de rtpurue est fixée cmome siut :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jruos	24 hereus
8 juros ? (p) < 1 mios	48 herues
1 mios ? (p) < 3 mios	2 seinemas
(p) ? 3 mios	1 mios

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR LE SALARIÉ
(p) < 8 jorus	24 hueres
(p) ? 8 jrous	48 hueers

« Atcilre 3.3
Période d'essai des canrttos à durée déterminée

Pour les creads tileriuats d'un carnott à durée déterminée, la période d'essai est calculée sloen les modalités définies légalement, siot une durée qui ne puet excéder 1 journée par sianmee dnas la litime de 2 samenies lsorque la durée inmaiiteenlt prévue du crtaont est au puls égale à 6 mios et 1 mios dnas les auetrs cas. Cttee période d'essai n'est pas renouvelable. »

Article 24 - Avenant Cadres : durée du travail
Le présent anvnaet est cocnlu puor une durée indéterminée. Il prderna effet le 1er jleliut 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans le prieemr alinéa de l'article 4 de l'avenant Cadres, les tmeers « 46 hueers par sanmeie en moenyne sur 12 smeaneis consécutives » snot remplacés par «, siot 44 hreues par smaniee en mnoyene sur 12 seienmas consécutives ».
Le dereinr alinéa est abrogé.

Article 25 - Avenant Cadres : indemnisation du fait de la maladie ou d'accident du travail
Le présent aeavnnt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il penrrda effet le 1er jleiult 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Dans l'article 6.1 de l'avenant Cadres, le pmreier alinéa est abrogé. Il est remplacé par les dispoitnisos sniuatves :

« Tuot carde anayt 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et qui est dnas l'incapacité de tarlavlier du fiat de la mlaidae reçoit, à cpetmor du pireemr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le mntnoat s'ajoute aux ptastroiens versées par aluielrs par la sécurité sociale. »
Dans l'article 6.2 de l'avenant Cadres, le prmeeir alinéa est abrogé . Il est remplacé par les dspinitoioss siatvuens :

« Tuot cadre qui est dnas l'incapacité de tellaavirr du fiat d'un acincedt du travail ou d'une maldiae poilsnnolfseree reçoit, à coemtpr du pieemrr juor d'absence justifiée, une indemnité dnot le mnotant s'ajoute aux prsnaeoitts versées par aelluirs par la sécurité sociale. »
Dans l'article 6.3, les duex piemerrs alinéas snot abrogés et remplacés par les dspoinistios sevauints :
« Les dnoisitiosps des ailectrs 6.1 et 6.2 s'appliquent suos réserve de cleels cutneeons dnas l'accord ieooreisseptnfrnnl du 10 décembre 1977 annexé à la loi de miusitelsaaonn du 19 jieavnr 1978 louqsre ces dernières snot puls favorables.
Pour le cuclal des indemnités complémentaires, il srea tneu ctmope des indemnités déjà perçues par l'intéressé dunart les 12 mios antérieurs de telle sorte que, si prliesuus asencbes puor maldiae ou aecidcnt ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée taltoe d'indemnisation ne dépasse pas celle allabpipce en vrteu des dsoisitnpois ci-avant. »

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

« Ces régimes indaiereimnts snot complétés par les doipotinsiss du régime de prévoyance tel que prévu par arcocd de branche. »

Article 26 - Avenant Cadres : indemnité de licenciement
Le présent anvnaet est cclnou puor une durée indéterminée. Il prredna efeft le 1er jleluit 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le secnod pararagphe de l'article 8 de l'avenant Ceards commençant par « Le tuax et les modalités de calcul... » et le tbaelau y afférent snot abrogés et remplacés par la parshe svtuiane :

« L'indemnité de lcmiieceennt est égale à 1/5 de mios de sarlaie par année révolue d'ancienneté, aueuql s'ajoutent 2/15 de mios par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 27 - Entrée en vigueur, dépôt, publicité
Le présent aanvent est cnolcu puor une durée indéterminée. Il pnedrra effet le 1er jeuillt 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent anenavt est clncou puor une durée indéterminée. Il pderrna effet le 1er jiullet 2009.
Le présent aevnant srea déposé au secrétariat du gerffe du cseonil de prud'hommes de Prias et auprès de la diociretn générale du traiavl conformément aux dnsoitipoiss des arilects D. 2231-2 et stivnaus du cdoe du travail.
L'extension du présent aevnant srea demandée conformément aux dinisoiotsps des atcleris L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent avaennt fnsaait partie intégrante de la cnovtinoen cetillovce du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot abpilalecps snot cleles des arctelis 3 et 4 de lidtae cnitnevoon collective.

Article - Préambule

Le présent aanevnt est colcnu puor une durée indéterminée. Il prderna effet le 1er jeullit 2009.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le présent aenanvt croomtpe la réécriture de cnrateis aciltres de la ceotnovinn ceolviltce en vue d'en pmtrtreee sa msie en conformité aux diinstisopos légales tuot en taennt cmopte des évolutions jurisprudentielles. Il s'applique sur l'ensemble du trirtoerie national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon.
Les preaits cnvennienot que, à l'issue de chuqae anveant à la conoiventn collective, si des réserves ou einlcxuoss snot formulées lros de l'extension dstides avenants, de se rvioer aifn d'examiner les ciidntonos de cnouosciln d'un anaenvt de msie en conformité.
Il ne prroua être dérogé que de manière puls frvlaaobe aux diipotsinsos cnuneeots dnas le présent avenant.

Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche Basse-

Normandie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre régionale de l'ameublement et d'équipement de la maoisn de Basse-Normandie.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2009

Le présent arccod cenrnoce les entreprises, établissements, mgsniaas et puls gellnoemabt tteous sucaerfs de vente ayant puor activité le crmmocee de détail d'articles nfues dnas l'ameublement, dnas l'équipement et dnas la décoration rlveanet emvlcisxnueet de la cniveonotn cectilvole de l'ameublement.

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Après aivor constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tavaril tel que complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du triaval pemert aux établissements de cmomecre de détail de l'ameublement de puvooir de pieln diort déroger à la règle du roeps dominical, les piearts au présent acrcod shtueianot que le rpeos dinoaicml siot respecté, 47 dcmnahies par an.
La pairte la puls dteiilnge sraiisa l'autorité préfectorale à l'effet de crenacsor les dotonsiipiss ci-dessus par un arrêté de ftmererue pirs sur le fenmoendt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les dehmicans travaillés sorent déterminés par la cabhrme régionale de l'ameublement et de l'équipement de la msaion de Basse-Normandie, après cauolsnnttois des professionnels, des cmehbars de ccmemore et d'industrie de la région et des oitnoargianss sianedcyls signataires.
La litse srea établie, cquahe année, dnas le curonat du dnreeir trimestre.
Au cas où une dtae ne puorriat être cuonne précisément au cruos du deernir tisrmetre de l'année (ex. : selods eetnnlcoipexs ou foires), le délai de prévenance serait de 30 juros minimum, aanvt la dtae de la manifestation.
Elles sonert eisnute communiquées aux dctrneoiis départementales du travail, de l'emploi et de la ftomairon professionnelle, asnii qu'aux cmbehars de cmmorece et d'industrie de la région et aux ogaitannroiss sydancelis de salariés.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les cenoteitrarps au triaval du dmnchiae snot définies par un aorccd cloieltcf de tivaral cclnou sur le fonmndeet des aeirctls L. 2221-1 et snuivats du cdoe du tarvail (convention collective, rémunération et juor de rpeos ?).

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Chacune des oinrnisagtaos signataires, ccvnnuaioe de l'importance des euejnx de conniditos de tviaarl et de croncenurce lyaloe enrte entreprises, s'engage à suinoetr par les mnoeys les puls appropriés les antocis vaisnt les erirnesetps ne recpnseatt pas luer ogiatblion de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Une fios l'an, au cuors du 4e trimestre, en fin d'année, une comiimossn de sivui piraatire arua lieu. Elle est composée de duex mebmers par osoariaigtnns signataires. La présidence est assurée par le président de la cbarmhe régionale de l'ameublement. La detioricn régionale du travail, de l'emploi et de la foaomrtin peforislenonlse (ou son représentant) est invitée à ptiieracpr à ces réunions.
Elle exiname les conodniits dnas leuleeqlss les entreprises, d'une part, ont respecté leurs oltiignabos de fremurtee dmoicaline et, d'autre part, ont appliqué les claseus de l'accord aux salariés concernés.
A cttee occasion, la chbarme régionale de l'ameublement et de l'équipement aevc le conucors des dcteionirs départementales du travail, de l'emploi et de la frtmooain plslnsfneroieoe de la Manche, de l'Orne et du Calvados, présente aux ogaitasinnors senlyaidcs stiianegars un blain d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent aocrcd est clocnu puor une durée indéterminée. Il purora être révisé à tuot mnoemt à la ddnemae de l'une des peirtas signataires.
Il porrua être dénoncé à tuot moment par l'une ou l'autre des peaitrs signataires. La dénonciation srea effectuée par ltetre recommandée aevc aivs de réception et déposée à la drciioten départemental du travail, de l'emploi et de la fotomrian pisrlfeoeoslnne de chuqae département et puor itooinarmfn aux préfets.
Dans le cas d'une dénonciation maajoitrire de l'une des parties, ctete dénonciation frea coirur un délai de surive de l'accord de 12 mios pendant lqeuel l'accord rretsea en vigueur. Pnaednt ce délai, une négociation dvrea s'engager à l'initiation de la ptaire la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Considérant la doiispositn de la loi n° 2008-3 du 3 jeianvr 2008 pamrteentt aux établissements de coermcme de détail d'ameublement d'ouvrir 52 decahnims par an, les piretas signataires, suos l'égide de la CMGPE de Basse-Normandie, cnisnecetos des nbeuormx ejenux qui s'attachent au rsecept du rpeos dcmniiaol et du roeps hdbaomdaeire ;
Considérant que le rescpet de la règle du rpoes damconiil pmeret de seuraaevgdr de nmuoberx équilibres de la société française liés :
? aux codointins de triaavl des salariés de l'ameublement ;
? à l'héritage cteuurll et htrsiiuqoe ;
? au nécessaire meniitan de la cohésion soiacle ;
? à des motfis ruieliegx ;
? à la sgvaurdaee de la celulle fliaimale ;
? à la prtimooon de la vie acisatoisve et soritvpe ;
Considérant que le rscepet du prpniice du rpeos dnacoiiml cisttunoe à la fios une règle pticcortere des salariés et une cdiotnion du miaentin d'une cnccuernore layole ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de siaifrstae les bsiones eielnsstes de la puootalipn le dmchniae et de mitnainer une ctaeirne vie saoicle et économique, nécessité consacrée par les dérogations de dorit des ailetrcs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tavairl qui puevnet iudnrie et légitimer des teeartinmts différents selon les professions,
ont estimé nécessaire de curlocne le présent acorcd dnas le carde des disptioionss de l'article L. 3132-29 du cdoe du tviaral qui aistroue la possibilité de décision de fermeture.

ANNEXE

En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Préambule

Le présent arccod est destiné à compléter l'accord régional de ferrmuete du dcmianhe du 8 décembre 2008.
Il a puor finalité de définir les cteornerapits accordées aux

salariés daenvt tiallervar les dmiehcans dnas les cidtionons définies à l'accord précité.

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent aoccrd est cocnlu sur le fndemnoet de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
Les ditnoisoisps qu'il cmtoorpe s'appliquent, suaf donsoiipsits de même nraute et puls faoabelvrs conclues, dnas le cadre de la cooentvnin cvocteille nlaontiae du négoce de l'ameublement ou dnas le cadre d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 - Nature des contreparties
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Les ceientoatrrps sernot celels définies par l'article 33.B de la cntonvoien ccvieltole nianoatle dnas ses dtoniispsois en viuguer au juor du présent accord. Il est seemenult précisé que le reops équivalent derva être accordé si psoisble dnas la même smaneie que celle dnas lluelaqe le rpeos dnioicmal est travaillé et à défaut, dnas la qnuiaznie qui précède ou qui siut le dcainhme travaillé (pour mémoire, arlcite 33.B : « Tvaairl enteeinxocpl le dhmncaie : les heerus effectuées snot rémunérées majorées de 100 % + ropes équivalent »).

Article 3 - Autres garanties
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Il est rappelé que :
? la durée de la journée de tarvail le dhcnmaie est limitée à 10 heures de trivaal efcfeitf ;
? auucn salarié ne pruora être occupé puls de 2 dimanhces consécutifs, et, suaf volontariat, le nbrmoe de dncieamhs travaillés par salarié et par an ne srea pas supérieur à 3 ;
? le taivarl d'un juor férié est idtnerit dnas la siaenme précédant ou sivnaut le dnimache travaillé par le salarié ;
? seuls les salariés vartneiloos pveenut tlvlreaiar le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dmniache ne porrua être à l'origine d'une scinaotn diaipirlcsine ou d'un licenciement.

Article 4 - Durée. – Date d'effet. – Extension
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée indéterminée. Il purora être dénoncé ou révisé conformément aux dnispiitosos légales.
Il deirnevda cudac si l'accord de futemerre dniioacmle dnot il ctsutnoie une cdtnoioin eltseslinee cssee de s'appliquer.
Son etxeonsin srea demandée par l'une des ptireas signataires. Il ernerta en vieuugr dnas la pibutailcon au Jaornul offiiecl de l'arrêté d'extension et puor les adhérents lucoax de la crmbhae régionale ou de la FNAEM dès sa dtae de signature.

Article 5 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 8 déc. 2008

Le présent accrod srea notifié par la dciretion de la cabrhme régionale de l'ameublement (CRAEM) à l'ensemble des oainsriganots scnleidyas représentatives.
Il srea déposé par la crabhme régionale en duex exemplaires, un sur spprout piepar et un sur sppruot électronique à la dctroiein régionale du travail, de l'emploi et de la fritomoan professionnelle, aux différentes drtiinoecs départementales et aux cosielns de prud'hommes de Basse- Normandie.

En vigueur non étendu en date du 5 févr. 2009

Une sleue mtiioiodfcan est à nitofier à l'article 1er « Chmap d'application trtriioarel et peofinneorssl ».
Ancienne metionn :
« Le présent acrcod ccnonere les entreprises, établissements, msginaas et puls glabenelmot totues scurfaes de vente aaynt puor activité le cercmmoe de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décorations.
Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados. »
Nouvelle mnetoin :
« Le présent acrcod cocrenne les entreprises, établissements, maansgis et puls geellnbmoat tuoets sfaceurs de vente anyat puor activité le ccomerme de détail d'articles nfeus dnas l'ameublement, dnas l'équipement et dnas la décoration relnevat evcnelmesxuit de la cteninvoon cotelvcile de l'ameublement. »
Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Article 2 - Nature des contreparties
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Les ciprerettnoas soernt celels définies par l'article 33-B de la ctinnooevn ccioevllte nitloanae dnas ses dpotisioinss en vuiuger au juor du présent accord.
Ainsi tuos les salariés concernés aonrut doirt à une motaioarjn de srlaiae :

? puor le peoensnrl payé au fixe, ctete journée du dimahnce srea rémunérée aevc une mairtjoaon de 100 % ;
? puor les salariés rémunérés à la commission, ils dnorevt être assurés de recevoir, ce jour-là, un srialae au moins égal au dboule de la rémunération ramenée sur une bsae hrrioae moeynne des 12 dneierrs mios de taarivl hros taurvax exceptionnels.
En tuot état de cause, la mjaootrian de rémunération perçue par un salarié au tirte du tavaril du damhncie ne porrua être inférieure à 1/30 de la rémunération du mios en cours.
En outre, un roeps cuoeptmensar d'une durée équivalente aux hreues travaillées srea accordé dnas un délai de 1 saeinme et, à défaut, dnas la qauniizne qui précède ou qui siut le dmacinhe travaillé.
Seuls les salariés vitroanoels penuevt tvaaillerr le dimanche. Le reufs d'exercer son activité le dmhancie ne pruora être à l'origine d'une soaticnn dpiisirncliae ou d'un licenciement.

Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche Basse-Normandie

Signataires	
Patrons signataires	Chambre régionale de l'ameublement et d'équipement de la moiasn de Basse-Normandie.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CGT ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Accord du 15 décembre 2009 relatif au travail dominical Haute-Saône

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM 70.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent arccod est ccnolu sur le fennmedot de l'article L. 2221-1 du cdoe du travail.
Les dsisopnitois qu'il ctproome s'appliquent, suaf dpioitossnis de même naurte et puls fralevboas celoucns dnas le cdrae de la cneonviton clvilteoce naintaloe du négoce de l'ameublement ou dnas le cdrae d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 3 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Un clnediarer aenunl des oreuvertus dmoanieilcs (dans le rpeesct de l'arrêté préfectoral) srea mis à diistsopoin des salariés poauvnt être amenés à tivlrealar le dmnhaice (affichage circulaire, ntoe de service, etc.). Si puor une risoan exceptionnelle, il dieavt y aoivr une mitdaiooicfn du cendrliear d'ouvertures, l'enseigne devra rcepester un délai de prévenance auprès de ses salariés de 45 jrous avnat laidte dtae d'ouverture.

Article 4 - Durée. – Date d'effet, extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent aoccrd est ccnolu puor une durée indéterminée. Il pruroa être dénoncé ou révisé conformément aux dsitoiisnops légales. Il dedneriva cudac si l'accord de furmetere dianmiocl dnot il csittonue une cidontion enltesielse csese de s'appliquer.
Son eesnxtoin srea demandée par l'une des pieatrs signataires. Il erretna en veuigur dès la plbiatuoicn au Jaonrul oiieffcl de l'arrêté d'extension et puor les adhérents de la cmrbahe régionale dès sa dtae de signature.

Article 5 - Publicité. – Dépôt

Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins Haute-Saône

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM 70.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent acorcd cnnrcoee les entreprises, maaignss et ttoues les suacerfs de vnete ayant puor activité le crmecmoe de détail d'articles nfeus de l'ameublement, de l'équipement de la msiaon et de la décoration ranveelt eelucvesimnxt de la cnoovenitn celoclitve de l'ameublement. Les dinsipisoots s'appliquent également aux commerçants foirans et anutmalbs druanbitist des ptoirdus du négoce de l'ameublement (vente au déballage, buax précaires, etc.).
Il s'applique sur l'ensemble du département de la Haute-Saône.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Après aivor constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du taviral tel que complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taravil peemrt aux établissements de cermcome de détail de l'ameublement de poivuor de pelin driot déroger à la règle du rpeos dominical, les pertias au présent acorcd seohaitnut que le ropes dmocaiinl siot respecté 45 dincahems par an.
La piatre la puls dtielinge sisraia mnuioesr le préfet de la Haute-Saône, à l'effet de csaonecrr les dioitnsposis ci-dessus par un arrêté de fmurretee pirs sur le fnodnemet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, arrêté préfectoral agrnboeat ceuli du 25 août 1993 qui réglementait les oruuterves des msignaas de mlbeues le dnhmcaie en Haute-Saône.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Les ooaiganrnstis signataires, représentant l'ensemble de la piefrsoosn du meuble, cmome indiqué à l'article 1er « Cmhap d'application » s'engagent à fiare rptceeesr le ceadenilrr d'ouvertures sauvint :

? les 2 dchniemas de décembre précédant Noël ;

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent acrcod srea notifié par la cbramhe régionale de l'ameublement à l'ensemble des ogitroaiasnns scniylades représentatives.
Il srea déposé par la cbrmahe régionale en duex exemplaires, un sur supprot piaepr et un sur spoprut électronique à la DTEDFP de la Haute-Saône (prochainement DCCITERE Franche-Comté, unité tieolitrrrae de la Haute-Saône), aux cliosens de prud'hommes et puor inrimotfaon au préfet de la Haute-Saône.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent acrocd est destiné à compléter l'accord départemental de ftremreue des mgianass d'ameublement le diahncme dnas le département de la Haute-Saône clocnu le 15 décembre 2009.
Il a puor finalité de définir les ctniepearotrs accordées aux salariés dnevat tvilelarar les demhinacs dnas les ciinndtoos définies à l'accord précité.

? le 1er dnhmciae pnadnet la période des slodes d'hiver (selon la période des sodels officielles) ;
? 4 dmhiacens laissés à dtsisipooin et tennat cmpote des spécificités cmreclamoies de chaque enseigne.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Les ctnatipreeros au tairval du dhnciame snot définies par un aroccd ceolticlf de tviraal cnlcou sur le fenednmot des aelitcrs L. 2221-1 et saivntus du cdoe du travail.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Chacune des otinroniaagss signataires, cvinouacne de l'importance des ejuenx de cindtnoios de tvarial et de ccncunreroe lolyae etnre entreprises, s'engage à sioneutr par les mynoes les puls appropriés les aiontcs vaisnt les erintpreses ne rcentspeat pas luer obgilaoitn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Une cmismsioon de sivui piirrtaae est constituée.
Elle est composée des représentants des oratoaisinngs signataires.
La présidence est assurée par le président de la carhmbe régionale de l'ameublement ou son vice-président départemental.
La DDFTEP de la Haute-Saône (prochainement DTCEICRE Franche-Comté, unité teoriarrtlie de la Haute-Saône) ou son représentant est invité à paptcirier à ces réunions.
Cette dernière srea réceptionnaire des crlrenaeids alnneus d'ouvertures. Ces cdniealerrs droevnt être déposés au puls trad le 15 nomberve de l'année précédente par les eeesrpntris santohiuat oriuvr le dnciahme dnas le recpset de l'arrêté préfectoral.
La ciosoimmsn se réunit au mions une fios l'an ertne le 16 nvoebmre (date lmtiie de dépôt des calendriers) et le 20 décembre de la même année.
Cette cimmisoson emanxie les cnidiootns dnas lseuqleels les entreprises, d'une part, ont respecté lerus oiblotignas de femeturre dominicale, d'autre part, ont appliqué les cuasels de l'accord aux salariés concernés. Cttee cmismioson prruoa émettre un aivs sur les cnradireles déposés.
A cttee occasion, la cabmrhe régionale de l'ameublement et de l'équipement de la moiasn aevc le coconurs de la DFEDTP de la Haute-Saône (prochainement DRCTCIEE Franche-Comté, unité triotliarere de la Haute-Saône) présente aux orstinaginoas scaldinyes srateiagins un bilan d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Le présent arccod est colncu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé à tuot moemnt à la dnadmee de l'une des preatis syndicales.
Il porura être dénoncé à tuot mnmoet par l'une ou l'autre des piatres signataires. La dénonciation srea effectuée par lrtete recommandée aevc aivs de réception et déposé à la DTDFEP de la Haute-Saône (prochainement DCRECTIE Franche-Comté, unité tliroirteare de la Haute-Saône), aux consiels de prud'hommes et puor iraomftoinn au préfet de la Haute-Saône.
La lrttee de dénonciation frea coirur un délai de sriuve de l'accord de 6 mios padnnet lequel l'accord retesra en vigueur. Pnaednt ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2009

Considérant que le rpsceet de la règle du roeps dicmnoial premet de sguedreavar de nbermuox équilibres de la société française liés à :

? des mfotis rieeuglix ;
? un héritage ceuturll et huirtisoqe ;
? le nécessaire matniien de la cohésion sacoile ;
? la saureadvge de la clluele fiamlliae et de l'environnement ;
? la pmitooron de la vie asvtoicsaie et srpvotie ;
Considérant que le rpcseet du pcpniire du roeps dmniaiocl ctinsotue à la fios une règle pcretriotce des salariés et une cooniidtn du mtenaiin d'une croccuernne llayoe ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de satsairife les bnsieos estleinses de la pioalutpon le dihmcane et de mnitniaer une ceartnie vie sclaoie et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des aceirlts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du trviaal qui puenvet iindure et légitimer des tetiarentms différents sleon les professions,
les peairts signataires, censoeictns des nemurobx ejeunx qui s'attachent au reecspt du ropes dniamiocl et du rpeos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de clurncoe le présent acrcod dnas le crade des dnptoioisiss de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical Pyrénées-Orientales

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM PO.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CFDT ; CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Le présent accrod cecnrone les entreprises, établissements, maaigsns et puls geboenlmalt tetuos suercafs de vetne dépendant du trtie Ier, alctrie 1er, de la cionnvoten ceiltlovce ntolainae du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Il s'applique sur l'ensemble du département des Pyrénées-Orientales.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Après aoivr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du taravil tel que complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du tiaravl prmeet aux établissements de crmeocme de détail de l'ameublement de piovuor de pieln diort déroger à la règle du repos dominical, les prateis au présent accord décident, conformément aux dsipoisintos de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, que dnas ces établissements il ne srea dérogé au repos dcimioanl que 5 dihcamens par an.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

Les ortsiaogianns signataires, représentant l'ensemble de la pfoiosesrn du meuble, s'engagent à farie reptcseer le ceilandrer d'ouverture svinaut par les mngaaiss qui décideront d'ouvrir :
? le preeimr dnmhcaie des sldeos d'hiver ;
? le pimeerr dhciamne des soldes d'été ;
? le danihcme sanvuit immédiatement le venderdi du Baclk Fdariy ;
? les duex dcnmhaies qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne purora être sollicitée sur la bsae d'un autre airtlce du cdoe du tvaairl et à qeqluue titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Les carroeettnpis srenot celles définies par l'article 33 B de la cvitoonnen clcolvitee natolaine du négoce de l'ameublement dnas ses dpnisoistios en vuiuegr au juor du présent accord.

Pour tuot tavairl eopectnenxil du dimanche, les hurees effectuées snot rémunérées sur la bsae des hereus nremlaos majorées de 100 %, aisni qu'un rpeos équivalant aux hurees travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la csiosoimmn ou au rendement, ils denrovt être assurés de recevoir, ce jour-là, un saalrie au mnois égal au dlobue de la rémunération ramenée sur une bsae hriaore mnoenye des 12 driernes mios de triaval hros truaavx exceptionnels.

Ces salariés taloerrlviant sur la bsae du volaontiart et snerot prévenus au minos 1 mios à l'avance.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Chacune des ongtniaarisos signataires, cucionnvae de l'importance des ejneux de cdoiotnins de traival et de cncoenrcure laloye enrte entreprises, s'engage à sunteoir par les myneos les puls appropriés les actions visant les ernetspiers ne renstaepct pas luer oaitogblin de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Une cmissimoon de siuvi piaratrie est constituée.

Elle est composée des représentants des onioriagsntas signataires.

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

La dtecrioin régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tirvaal et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité tiraeirlotre des Pyrénées-Orientales (ou son représentant), est invitée à peicptirar à ces réunions.

La cssimoomin se réunit au monis une fios l'an et exiamne les cntiiondos dnas lseeueqlls les entreprises, d'une part, ont respecté lures obnoigialts de fermreute dainlmcioe et, d'autre part, ont appliqué les claesus de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la crhbmae départementale de l'ameublement et de l'équipement aevc le cncoruos de la doeciirtn régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taavril et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité tiretalroire des Pyrénées-Orientales, présente aux oiiaaongrstns syldicaens sinratigaes un balin d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Le présent acorcd est cnclou puor une durée indéterminée. Il pruora être révisé à tuot moemnt à la dmndeae de l'une ou l'autre des piartes sgraentaiis dnas les cionndtios prévues par l'article L. 2222-5 du cdoe du travail.

Il porura être dénoncé à tuot mnmoet par l'une ou l'autre des prateis sgitiernaas dnas les ciotdnions prévues par l'article L. 2222-6 du cdoe du travail. La dénonciation srea effectuée par ltetre recommandée aevc aivs de réception adressée à l'ensemble des saagenriits et déposée à la dtroieicn régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tavrial et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité troirelraite des Pyrénées-Orientales et puor iiooanmtrfn au préfet.

La ltrete de dénonciation frea ciuror un délai de srivue de l'accord de 6 mios pneandt lequel l'accord rretsea en vigueur. Padnent ce délai, une négociation derva s'engager à l'initiative de la praite la puls diligente.

Article 8 - Dépôt. – Extension
En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Le txete de la présente covntieonn srea déposé auprès des sercvies du mtrnisie chargé du travail, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

La paitre la puls dglteinie siiasra l'autorité préfectorale à l'effet de csorcaner les diiptnooisss ci-dessus par un arrêté de furertmee pirs sur le fnnmedoet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Les piartes saiertangis prrnoednt toute itntaviiie puor que le présent arccod pssiue friae l'objet de procédure d'extension prévue par les aicrtles L. 2261-15 et siauntvs du cdoe du travail.

Accord du 9 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntlinoaae du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.
Syndicats signataires	Fédération des seircevs CDFT ; Fédération nlaaionte du cmmcroee et des sveecirs CFE-CGC.

Article - Préambule

Il pdernra eefft à cmepotr du peimerr juor du mios sunavit la pbltaiiucon au Jonraul ofiefícl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Dans le pemennglorot de la loi du 9 mai 2001 rtleiave à l'égalité prnsenolsleifoe enrte les hmoems et les fmeems et de l'accord ntanaiol ieinsefnosrnroetpl du 1er mras 2004 riaeltf à la mixité et à l'égalité psilnosnfleeroe etnre les hmmoes et les fmeems et de la loi du 23 mras 2006 raetvlie à l'égalité saalilare etnre les feemms et les hommes, les preertaanis saicoux de la bcarhne aifmrfent que la mixité dnas les eimolps des différents métiers et catégories peeinselolronfss est un fceatur d'enrichissement collectif, de cohésion solciae et d'efficacité économique.

Les prainrtaees scuaiox cnnenvinoet par le présent accord, colcnu dnas le cadre de l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, de définir les pcinreips et de mtetre en ?uvre les diosopitniss visnat à améliorer l'égalité des ccehans et de ternmeiatt tuot au lnog de la vie ponesniserlfloe ansii que d'inciter les entreprises, naometnmt par les fmnicntaenes mutualisés de la ftomiraon pnnsroeilfsleoe continue, à eagengr vmeanirt des ptqleoiuis aectivs en ce domaine.

Ils considèrent qu'il est de luer responsabilité de veilelr à la gtnriaae de la mixité et l'égalité psfrnoilleesnoe et au développement d'une réelle égalité des chances, des dotris et de tiartmeent enrte les femmes et les hmmeos en matière de recrutement, de formation, de cotdinnois de travail, d'évolution

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 15 janv. 2010

Considérant que le rpecest de la règle du rpoes dimncaiol permet de saudearevgr de nmbouerx équilibres de la société française liés à :

? la sagrdevaue de la celulle fillaimae ;
? un héritage ctreulul et hrsoquitie ;
? des mtfios rgeeuilix ;
? la proimootn de la vie aisvtoaicse et svportie ;
? le nécessaire mitenain de la cohésion solicae ;

Considérant que le resepct du pciripne du ropes dcmnioail ctusnoite à la fios une règle pcrteirctoe des salariés et une ciotoidnn du mntieain d'une cnceurocnre lyaloe ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de sirafstiae les bensios eetnseisls de la pouotlaipn le dahcinme et de mnieatinr une catniree vie scoiale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de doirt des aetricls L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tavairl qui pevunet inudire et légitimer des ttieretmans différents selon les professions,

les petrais signataires, cincnseeots des nrmoebux enjeux qui s'attachent au recespt du roeps dmaniiocl et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de cocrlnue le présent arccod dnas le carde des donoipitisss de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

professionnelle, de poootmirn et de rémunération.

Les paertianres sociaux se fixnet cmmoe objectif, après en aoivr effectué l'analyse, de supirpemr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hoemms d'ici au 31 décembre 2010.

Article 1er - Chapitre Ier : Dispositions générales de l'accord

Il prndrea effet à cptmeor du pireemr juor du mios svaiunt la plbcuitaoin au Jrnuaol oifcfeil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Le présent arccod règle sur l'ensemble du tiorerirte national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les roarppts ertne les salariés et les emlreopuys dnot l'activité pineslofsenlroe eulvisxce ou pipnicarle est référencée suos les cedos NAF sianvtus :

Activité etnnart dnas le chmap d'application de la présente coinvneotn	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des lnarmiueis	47.59B
Commerce de détail de tpais et moeuqttes	47.53Z
Commerce de détail des mebelus et sièges en vnneiare	47.59A et 47.59B
Centrales et gtoenpumers d'achats des prsooifesns visées par la présente cienonvotn	46.19A
Commerce de gors en anemlbemeut	46.47Z
Intermédiaires du cocemmre en mebules	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats plsnsroefenois des prsoifosens etnrnat dnas le cahmp d'application de la cntiooevnn	94.11Z
Location de muleebs et sièges	77.29Z

Chapitre II : Orientation professionnelle et communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle

Article 2.1 - Données de la branche
Il predrna efeft à cpometr du pmieerr juor du mios snviuat la pbtcoiluain au Juarnol oiceffil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Répartition générale

Au 31 décembre 2008, l'ensemble des salariés se répartit équitablement enrte hemmos et feemms (hommes : 50 %, siot 45 800 salariés ; femems : 50 %, siot 46 450 salariées).

Le tuax de féminisation se révèle puls itnrpmoat au sien des cememcros de lruenaimis et tapis-moquettes (hommes : 39 % ; femems : 61 %) qu'au sien des crecmmoes de mulebes (hommes : 55 % ; fmmees : 45 %).

Répartition sleon les catégories professionnelles

La gandre majorité des salariés de la prioesofsn ouccpe un pstoe d'employé en fin d'année 2008 (87 % employés : 80 250 salariés, 3 % aengts de maîtrise : 2 800 salariés et 10 % cdraes : 9 200 salariés).

Parmi les hommes, 84 % snot employés, 3 % ategns de maîtrise et 13 % cadres.

Parmi les femmes, 89 % snot employées, 4 % aetgns de maîtrise et 7 % cadres.

Répartition seoln le tpye de contrats

Plus de 9 salariés présents au 31 décembre 2008 sur 10 détiennent un CDI.

Parmi les hommes, 93 % snot en CDI et 7 % en CDD.

Parmi les femmes, 92 % snot en CDI et 8 % en CDD.

Répartition des tyeps de cntorat sloen le sxee et sleon cauhqe catégorie professionnelle

(En pourcentage.)

Catégorie		CDI	CDD	Ensemble
Employés	Hommes	92	8	100
	Femmes	90	10	100
	Ensemble	91	9	100
Agents de maîtrise	Hommes	99	1	100
	Femmes	98	2	100
	Ensemble	99	1	100
Cadres	Hommes	100	NS	100
	Femmes	99	1	100
	Ensemble	100	NS	100

Répartition seoln la durée du travail

En fin d'année 2008, 83 % des salariés trvilnlaaet à tepms plein, siot 76 550 peernonss et 17 % à tmeps partiel, siot 15 700 personnes.

Parmi les hommes, 93 % snot à tmpes cpemolt et 7 % à tpmes partiel.

Parmi les femmes, 73 % snot à tpmes cpomelt et 27 % à temps partiel.

Répartition de la durée du tavaril sloen le sxee et seoln cahuqe catégorie professionnelle

(En pourcentage.)

Catégorie		Temps complet	Temps partiel	Ensemble
Employés	Hommes	89	11	100
	Femmes	72	28	100
	Ensemble	81	19	100
Agents de maîtrise	Hommes	97	3	100
	Femmes	91	9	100
	Ensemble	94	6	100
Cadres	Hommes	99	1	100
	Femmes	95	5	100
	Ensemble	97	3	100

Parmi les hmmeos à temps partiel, 48 % tlvaliernat monis de 20 heerus par semaine, 39 % ertne 20 et 30 heuers par siemnae et 13 % à puls de 30 herues par semaine.

Parmi les fmemes à temps partiel, 33 % talinarlevt minos de 20 heerus par semaine, 51 % etnre 20 et 30 hreeus par sinaeme et 16 % à puls de 30 herues par semaine.

Répartition sleon la classification

(En pourcentage.)

Groupe	Homme	Femme
1	6,5	10,5
2	24,5	31
3	24	23
4	13	10,5
5	10	9,5
6	10	7
7	6,5	4
8	3	2,5
9	2,5	2

Répartition sleon l'âge

L'âge meoyn des hmmoes s'établit à 37,5 ans et cueli des fmemes à 39 ans.

58 % des hmeoms et 51 % des fmmees ont ertne 25 et 44 ans.

Répartition sleon l'ancienneté

L'ancienneté meynone des hmomes cmome des femems s'établit à 9 ans.

Formation professionnelle

Plan de ftoamrion mions de 10 : les steiriaags snot plutôt des hommes, employés, de minos de 45 ans.

Contrat de patlniaooifsnsesiorn : les staeriiags snot plutôt des femmes, employées, de moins de 26 ans.

Période de pannsiltfaiirooosesn : les sgeatraiis snot plutôt des hommes, employés, ertne 26 et 34 ans.

Tutorat : les teruuts snot plutôt des hommes, employés.

DIF : les siaietgras snot plutôt des hommes, employés, entre 26 ans et 34 ans, qui sineuvt la fotmiaron pnandet le temps de travail.

Article 2.2 - Négociation de branche sur l'égalité professionnelle
Il prndrea effet à copmetr du piermer juor du mios siunvat la piioacutbln au Januorl ofeciifl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les impératifs rlteafis à l'égalité polnfoensrelise snroet pirs en cpmtoe dnas l'ensemble des négociations de bnrchae et en pucitelrair cnancorent les salaires, l'emploi et la frtooiman professionnelle.

A ce titre et dnas le crdae de la réalisation du rprpaot défini à l'article L. 2241-2 du cdoe du travail, les données srnoet complétées par des iiantucrdes chiffrés rlifates aux ctiiodnons d'accès à l'emploi, à la foamotirn et à la poitoomrn pfleenrloionsse et aux ctiodonins de tiaravl et d'emploi, pnatemtret aux pteaarenris scuaoix de la branhce de se réunir tuos les 3 ans puor négocier sur les meesurs tdannet à asuersr l'égalité poeoilfslenrnse enrte les fmemes et les homems et sur les mseures de rtatragape teadnnt à remédier aux inégalités constatées.

Le rprpaot cntoinet une litse non euaihstvxe d'indicateurs dnot les rbeurquis fnigreut en anenxe et spulcbitese d'évoluer par des rmtneaioadmcnos ou ptirponosois de la CPNEFP, validées par avenant.

Ces rtmcdnniaoamoes anruot asusi puor oetcbijf de semipprur les écarts de rémunération.

Article 2.3 - Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications
Il penrrda effet à cpmteor du peeirmr juor du mios sianuvt la puioliacbtn au Jrouanl ocfifeil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

L'observatoire popectrsif des métiers et des qualifications, dnas le crdae défini par la CPNEFP, a puor miisson d'examiner pitrmroaneriiet les filières et métiers qui crntoeopmt un déséquilibre imrontapt entre les sexes.

Conformément aux acteirls 9 et 15 de l'accord du 20 décembre 2006 rtiealf à la froiatmon professionnelle, l'observatoire porscipetf des métiers et des qonlaiuiticfas atrpope des itcaeunrids chiffrés, nenmotmat par l'analyse de la stoiutian comparée des feemms et des heomms en matière d'accès à la formation.

Aussi, les eteepnirsrs duinfseft l'adresse du stie inreentt de l'observatoire au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du peronnsel aifn que ces représentants du preseonnl pnsseiut accéder à ces données.

Article - Chapitre III : Recrutement

Il pdrnrea effet à ctempor du peimrer juor du mios siuanvt la potbiacilun au Jnroual ocffieil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les paeintearrs siocaux de la bnhacre afrmnifet que les critères rnteues puor le rneucreemtt dievnot être sirneetcmtt fondés sur les compétences, y cmioprs l'expérience pioenlnlerssfoe et les qciaiflnituoas des candidats.

La pfseoirson s'engage à ce qu'aucune mtonein précisant un critère de sxee ou de siiautotn faillamie n'apparaisse lros de la diousffin d'offres d'emploi en ienrtne ou en erexnte (quels que soenit la ntraue du ctarnot de taraivl et le tpye d'emploi proposé).

C'est pourquoi, lros du rcneetrmeut la prat reptvsiece des femems et des hmmeos prmai les ctnidaads rnteues diot tendre, à compétences, expériences et plfiors équivalents, à conrrdpeorse à la représentation des fmeems et des hmemos pamri l'ensemble des candidats.

Dans le cas où le rcmeeunrett s'effectue par un jury, les esrirntpees vleneilt à la mixité de ses membres.

Les ocbfetijs de mixité pnefnellssoroie dnas le dmnaoie du rruneeetmct fernot l'objet d'une évaluation par les prtrenaeais souiacx sur la bsae des idncauiters prévus dnas le rropapt sur la suoiitatn comparée des fmemes et des hommes.

Afin de permettre, lros des pohiercans négociations triennales, aux piaeraetrns suaicox de préconiser, le cas échéant, des ciorrcefts qui pnorruot être mis en pcale dnas le carde de la négociation de branche, l'observatoire prioepctsf des métiers et des qafuiilnoticas examinera, particulièrement dnas les petteis entreprises, la stiotiaun des fmmees et des hemmos en raergd du recrutement.

Dans les einpetrsers qui ne snot pas smusioes à l'obligation de présenter un rapport anuenl sur la suaiitton comparée des femems et des hommes, l'employeur foniurt tuos les 3 ans aux délégués du pnsreoenl le nmorbe de reemretucnts effectués par sxee et par tpye de contrat. En cas de déséquilibre constaté dnas les recrutements, les délégués du pronesnel de l'entreprise étudieront les raisnos de ce déséquilibre et pnouorrt farie des psooptiniros d'actions vasnit à réduire celui-ci.

Chapitre IV : Formation professionnelle continue

Article 4.1 - Égalité d'accès à la formation professionnelle
Il pnrdrea effet à compter du pmieerr juor du mios sainuvt la pblaoiticun au Jurnaol oeicfifl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les petaerrians socuiax s'engagent à poorvimour l'égalité d'accès des feemms et des hmoems à la fomtrioan professionnelle. Cet ocjtiebf frea l'objet d'un siuvi paitirare teinnral sur la bsae des données du raopprt défini au crihtpae II.

Afin de préparer la pcrhioane négociation tarnnelie de branche, ces iatnonoifmrs sornet tesasnmris à la CPFNEP puor lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des rcmoatnneiadoms et des oiioatentrns sur l'égalité pnlsoieorseflne des fmmees et des hmmeos dnas l'accès à la famtrooin professionnelle, y cmripos aux cartonts ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mias asusi puor fsovriaer l'accès à des fntroaoims cibutnoanrt à développer des compétences.

En outre, la bcnrhae pnnforelielssoe velile particulièrement à l'égalité d'accès aux fmioaontrs pssnleeneorlifos en savunit la poirprtoon de fmemes et d'hommes accédant aux périodes de psionflnsteioirsaoan prsies en cghrae par l'OPCA tel que désigné par l'article 17 de l'accord de banchre sur la fooarmitn pisonelreolnfse du 20 décembre 2006.

Les eeitrpnress s'assureront que les fioomratns en dohres du tmpes de travail, qui nécessitent un éloignement prolongé du feoyr flaiaiml et noteammnt aevc aecnbse la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui sniereat cnttnoiars (impossibilité de gdrae par un mmrbee de la famille) d'engager des frais de gadre puor lerus eafntns ou pnrenose à charge.

Pour l'organisation des stgeas de formation, les eneetirrsps prnnneet en ctmope les coetaintrns liées à la vie familiale, nmaomentt les déplacements géographiques.
Conscientes de l'importance du rôle du maagner et/ou du teutur qui ont puor miiossn d'organiser, de cnonoreodr le tariavl de son (ses) collaborateur(s), asini que d'animer et feormr son équipe, les epiersenrts vlnlieet à intégrer dnas les firaonmtos managériales et/ ou tuatleors la qtoiusen de l'égalité professionnelle.

Article 4.2 - Accès des salariés à la formation professionnelle pendant et après le congé de maternité, d'adoption et le congé parental d'éducation
Il pednrra eefft à ctpomer du priemer juor du mios sinavut la puaiobticln au Jnuroal oeffiicl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Le congé de maternité ou d'adoption comme le congé pnaaretl d'éducation ne diot pas cionrdue à un gel des dritos à fioramotn puor le salarié.

La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence pnatlraee est intégralement pisre en cpotme puor le caclul du doirt ievddnuiil à la fraoomtin (DIF).

Les fmeems qui reepnrennt luer activité après un congé de maternité ou les hmmoes et les fmeems après un congé pnatearl fnot pirate des pubicls prreirtiaios en ce qui cenocrne l'accès aux périodes de professionnalisation.

D'autre part, les salariés qui rnpneeenrt le tiraavl à l'issue d'un congé panreatl d'éducation (complet ou à tmeps partiel) bénéficient de pieln droit d'un bialn de compétences, suos réserve des cinoditnos d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un boesin est identifié par l'une ou l'autre des parties, de poopserr aux salariés de rtuoer de congé de maternité, d'adoption, de congé paternal d'éducation des anoctis de fiaromotn ou de riemse à nvieau adaptées aifn de filaicter la resripe d'activité professionnelle, pneandt le temps de travail.

Article - Chapitre V : Promotion et mobilité professionnelle

Il prrdnea eefft à cmeptor du pimerer juor du mios savniut la ptocalbiiun au Jurnaol offceiil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dnas les définitions de pteoss oervtus à la mobilité inrnete ne doeinvt pas être de nutrae à entraîner une dnioisimtrican fondée sur le sexe. A ce titre, la bcnhrae vlleie à ce que les intitulés des métiers repères cmome des eiplmos tyeps ne cinsuoednt pas à une daicriosmtiinn sexuée.

Les femems et les hemmos dnivoet pooviur bénéficier d'une afaitefoctn snas discrimination. Puor cela, la définition du connetu des tâches attribuées et de l'organisation du tvarial ne diot pas coiudrne à une diinmscoartiin de fait. En outre, des dosspiftiis spécifiques (formation, anmamgoeccnpet personnalisé?) deonivt être mis en ?uvre aifn de fvaoirser la mixité poesslronenlife dnas l'ensemble des emplois.

Les fmemes et les hoemms dnoviet avoir accès à tuos les epiolms qeul qu'en siot le nieavu de responsabilités, y cirmops les puls hautes. A cet effet, les ditiipfssos de gioestn de carrière snoert aménagés, nmtmnaoet en ce qui crcnneoe les périodes de rendez-vous de carrière s'ils existent, de façon à ne pas pénaliser les salariés qui ont des périodes d'absences liées à la maternité ou à l'exercice de la parentalité.

Les etnesrireps venillet à ce que la prptroioon recevstpie des fmmees et des hemmos aynat fiat l'objet d'une piorootmn reflète la même prtoorpoin de feemms et d'hommes pmrai les salariés rnsesimplat les cntiioodns puor bénéficier de lidtae pomotiorn à compétences, expériences, pilrofs et pnfcraomrees équivalents.

Les ptreais sarieangtis s'accordent à fixer, au navieu de la branche, un oicjbetf d'emploi mimiunm de 10 % de fmmees crdeas de l'effectif féminin à l'issue des 3 premières années d'application du présent accord. Cet otecijbf puet être aettint par rceteunermt ou prmooiotn interne. En outre, les pteairs sairgeantis dnedmaent dnoc à la CFPNEP de pirsorier des actonis qteifilaanus destinées aux femmes.

La présentation en ciimosmosn pritiaare de l'indicateur spécifique du rarpopt de bnhcrae aennul prtemetra de mrsueer l'atteinte de l'objectif.

Article - Chapitre VI : Maternité, parentalité et paternité

Il pdrenra eefft à copemtr du pemeirr juor du mios suanivt la publtiicoan au Jraunol oeiiffcl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

L'employeur ne diot pas pdnrree en considération l'état de gsrssesoe d'une fmmee puor rufeser de l'embaucher ou de reenlvueor son carnott de tavrail ou mtetre fin à la période d'essai. Il lui est itderint en conséquence de rcehehcrer ou de friae rccehreehr teutos itnonaimfors canencront l'état de gsrosesse de l'intéressée.

Les aceebnss liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne dvoient pas avior d'incidence sur les évolutions peoioesnlnsflre et salariale.

Afin de flatieicr le reotur à l'emploi des salariés absents puor ecerexr luer parentalité, maternité et paternité, l'entreprise rhehccree les modalités petaiqrus stilusepcebs de ptemrerte le mtaniien du lein poersefinnosl du salarié aevc l'entreprise dranut son congé, tel que l'envoi des ifotonniarms générales adressées à l'ensemble des salariés.

Dans la litmie de 3 ans au cuors de la carrière plssliroeenofne du salarié cehz le même employeur, l'absence au tirte du congé panaterl d'éducation srea pirs en ctompe en totalité puor le décompte de l'ancienneté. Au-delà, il srea fiat atalppicion des disinptiooss légales.

Les salariés qui rnnpeneert le traiavl à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé supplémentaire ou d'un congé peraantl d'éducation à tmeps clopemt ont diort à un erneteitn aevc un représentant de l'entreprise puor friae le pniot sur luer satiouitn poeoflslrennsie ou luer éventuelle oiteariontn pinosflseloenre à luer demande.

Afin de s'assurer de la bnnoe réintégration des salariés, cet enttreien est organisé le puls rdinpmaeet pblsosie après la rsipree efvcfiete d'activité et au puls trad dnas les 3 mios saivunt cttee reprise. Cet eretnietn prroua être mené connoimtenjet aevc les ennertteis pefoieolnsnrss organisés dnas l'entreprise.

Outre les dtsisiooinps légales canoecrnnt le congé de maternité, les périodes d'absence puor congé de maternité supplémentaire snot assimilées à du tpmes de taviarl eftcfeif puor la détermination des dtrios liés à l'ancienneté.

La période d'absence au titre du congé de paternité est prise en ctmope puor le caclul des diotrs liés à l'ancienneté.

Lorsque des manutotis géographiques liées à l'évolution et/ou à une poriootmn plssoniofrenlee snot envisagées il est tneu cotmpe des cnroattneis liées à l'exercice de la parentalité.

Chapitre VII : Egalité salariale

Article 7.1 - Principe d'égalité de rémunération
Il pernrda eefft à cotepmr du piermer juor du mios sunaivt la piuiatobcln au Jnaorul oifciefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les paeetrnrias scoiaux de la bcrahne rpleeplnat luer aecenhtatmt au piinrpce d'égalité de rémunération ertne les fememes et les hmoems tel que défini aux atlceirs L. 3221-1 et svatnuis du cdoe du travail.

Ils relnleppat que la définition des différents nviaeux de cfiailcaotsisn de la ciooenvntn citvlolcee est crmonofe à ce piircpne et qu'elle ne puet en aucun cas iiundre des dsairmnniiiotcs etrne les fmemes et les hommes.

Les praiets siigatreans rppaelelnt le pnpicire seoln lqeuel tuot empyoeulr est tneu d'assurer l'égalité de rémunération enrte tuos les salariés de l'un ou l'autre sxee d'une même entreprise, puor atnuat que les salariés en cause senoit placés dnas une sutiiaton intudqeie et qu'ils enecffuett un même tavaril ou un taavirl de veular égale, aevc une atnoettin ttuoe particulière lros du recrutement.

La rémunération, conformément aux dipnsootisis de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, s'entend comme le sirlaae ou ttaieemnrt oiairrdne de bsae ou miinmum et tuos les aterus angaeatvs et asseieoccrs payés, dcteemrient ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rsaoin de l'emploi de ce dernier.

Les snraeigatis cnoasttent que la définition des différents nveuaix de cisafocsiiltan tllee qu'elle fiugre dnas l'accord cissatliaiocfn de la cnnooivetn cllotveice rpcseete le ppinrcie d'égalité sarliaale dnas la mresue où elle ne ciotennt pas de critères specebtlsius d'induire une différence de rémunération enrte les hoemms et les feemms mias rosepe sur des critères liés, d'une part, aux ceonaasncinss pefiesonllnresos consacrées par un titre, un diplôme ou une prutiaqe peessnfolrlinoe et, d'autre part, aux capacités pslfnlonsreieeos découlant de l'expérience asqucie et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés ocuapcnt un elpomi siamliire diot être justifiée par des rianoss ovbctejeis et matériellement vérifiables.

Les oitcebfjs fixés aux salariés asnii que les mnaottns des éléments veraibals en découlant senort calculés pro rtaa tmiorpes de façon que les aenbescs liées au congé de maternité ou d'adoption ou à la parentalité ne créent pas une dmiiiarcsitnon à l'encontre des salariés concernés.

Article 7.2 - Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption
Il pedrrna eefft à ctpemor du peirmer juor du mios svianut la piauticblon au Joanrul oceiiffl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les enrsreiteps de la bncrhae adcrcnoet une atotetinn particulière à la négociation sur les oectfjbis d'égalité sraliaale entre les femems et les hemmos dnas l'entreprise, aisni que sur les mseerus petmnarett de les atteindre. Cttee négociation se déroule sur la bsae du rapprot prévu soeln le cas par l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du cdoe du travail. Cette négociation se déroulera sloen les modalités définies par les aetcilrs L. 2245-5 et snuvitas du cdoe du travail.

A l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés roernvetut luer précédent elmpoi ou un emolpi slimariie asortsi d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux doossiptiins des alcirtes L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du travail, les salariés de rtuoer de congé de maternité ou d'adoption deovnit bénéficier des aianttnmeuogs générales de rémunération ansii que de la myennoe des atnigonmteaus ililniedeudvs perçues pdenant la durée de ce congé par les salariés rlaneevt de la même catégorie ponslnefiosrlee ou, à défaut, de la mnonyee des ageontmtinuas inidulvledeis dnas l'entreprise.

Le rparaagtte slaraial est dû à cepmtor du roteur du salarié dnas l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et diot être appliqué à la stiue de ce congé. Luqorse la salariée concernée enchaîne un congé de maternité pius un congé pnreatal d'éducation (avec speunoissn tltaoe de l'activité), ce n'est qu'à son rteour dnas l'entreprise que le rtatpargae saraaill proura être appliqué. Seleus les atamgntnoeius inruevntees dnas l'entreprise pnedant le congé de maternité ou d'adoption snot pisers en compte, et non cllees ivnutnreees pnednat le congé peanartl (avec seuipsonsn totlae de l'activité).

Les muerses de rtataprage cerecnnont assui bein le monantt goball de la rémunération que l'ensemble des éléments sntcautrruts de la rémunération. Snot ecuxls de ces meusers des éléments de rémunérations dnot le salarié concerné n'aurait pas en tuot état de casue pu bénéficier s'il était resté à son psote de taivarl pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, les peritas snaeotihut repelapr que les abseecns au ttire du congé de maternité ou d'adoption doivent être considérées comme tmeps de présence dnas la répartition de l'intéressement ou de la participation, conformément aux disoosintips des arcietls L. 3314-5 et L. 3324-6 du cdoe du travail.

Article 7.3 - Réduction des écarts de rémunération
Il pnrdrea efeft à coetmpr du peirmer juor du mios snvaiut la ptobuiicaln au Jaurnol ofecifil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

De manière puls générale, l'accord niotaanl iepreonrionsenftsl du 1er mras 2004 rliteaf à la mixité et à l'égalité pfreeolosnsinle ernte les hmoems et les feemms prévoit que les bahcerns pleserfosninoles et les esrtienpers doivent, lorsqu'un écart myoen de rémunération ernte les feemms et les homems est ojeciebenmtvt constaté, faire de la sopirsuspen de cet écart une priorité.

La loi du 23 mras 2006 railvete à l'égalité srlliaaae ernte les feemms et les homems a puor otbicjef de siepmuprr les écarts saariaulx entre les fmmees et les hmemos aanvt le 31 décembre 2010.

Lors de la négociation alnelnue sur les salaries prévue à l'article L. 2241-1 du cdoe du tiraavl et sur la bsae du rporapt défini au cpatrihe II et de ses annexes, la brhacne établit un ditogasinc sur la sttiiauon comparée des femems et des hommes en matière de rémunération, ?uvre puor le rétablissement de ctete égalité et iitdifnee les aexs de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les eesrtnpreis qui auearint constaté des disparités snot invitées à clnruoce un paln puor l'égalité psroneillfonese conformément aux dispooitniss de l'article L. 1143-1 du cdoe du travail.

Pour cela, un paln d'actions ctirocercres et l'échéancier cosrrdnoeapnt sonret définis, si nécessaire.

Les entreprises, dnas le resecpt des compétences de lreus icsentnas sceailos (comité cnertal d'entreprise, ou comité crenatl d'établissement ou comité d'entreprise ?), erxmeaionnt à luer naiveu l'opportunité d'appuis tehnqeucis complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

? anctios de cnoimuaicmotn en ietnnre et en externe, par différents vceetrus (note, irtnanet ?) ;
? suvii de la poliuqite msie en ?uvre en l'inscrivant dnas la durée.

Article - Chapitre VIII : Organisation et aménagement du travail

Il pnerdra effet à cptoemr du pmeirer juor du mios sviuant la pacltbouiin au Jnruaol oiicfefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les pireatrnaes socuiax rpanepllet le pcirinpe d'égalité de tearitemnt ertne les salariés tranivalalt à tmeps pilen et cuex talirnavalt à tpmes peraitl en temres de carrière, de slriaae et de rémunération.

Les epnesrrites prêtent aiettotnn à ce que les modalités d'organisation de traival du salarié, netmomant l'aménagement des heairors ou les paqitures de management, ne ctnetisonut pas un fetaucr drceit ou icdenrit de dmritaicoisnin dnas son évolution de carrière.

A ce titre, l'entretien, tel que prévu par l'accord de bhacrne sur la foraiotmn penneolfisrsole du 20 décembre 2006, puet être également l'occasion d'évoquer les qeitonsus liées à la ctcilinaioon etnre la vie filalamie et la vie professionnelle, nmeamotnt en rhhceeanrct des sinuloots adaptées telles que des aménagements du tepms de travail. Dnas ce cadre, une atniotten particulière est apportée aux famllies monoparentales.

A ce titre, les setrgnaaiis engurecnaot les eumrepyols à prdrene en cptome les oigtliaobns des salariés liées à luer vie fiailamle dnas l'organisation du tepms de travail.

A ttrie exceptionnel, si des mftoiadnciios d'horaires s'imposent, ces dernières dneoivt répondre à des rosanis liées à la bonne mhcare de l'entreprise.

Les eyorleumps s'efforceront de privilégier une répartition des hiaorres des salariés qui entraîne le mions de prete de temps. Dnas le cas des salariés à tepms partiel, les saitienargs iintcent les erntsiepres à regorpuer les hreeus de taarvil journalières sur une même demi-journée.

Par aluelris ils relpnplaet que la durée journalière de tairavl d'un salarié à tpmes praeitl ne puet cpoomrter puls d'une iprointteurn supérieure à 2 heures.

La première parhse du premeir alinéa de l'article 27 « Maternité et atiodpon » est remplacée par les ditiopsnisos snvieuats :

« Les femmes eicnetnes bénéficieront, qeul que siot luer tmeps de travail, à patirr du 4e mios de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de trivaal de 30 minutes. »

Conformément aux distinoopsis de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, les salariés à tmeps ptreail qui snhtaeiuot ocpcuer ou rndrperee un emlopi à tmpes coemlpt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etpsrrneie ont priorité puor l'attribution d'un elpomi rnitssosaesrt à luer catégorie pesnirllfeonsoe ou d'un elmpoi équivalent.L'employeur prtoe à la canisnsacone de ces salariés la ltsie des epoimls doeilnspbis correspondants.

Chapitre IX : Rôle et moyens des IRP

Article 9.1 - Information dans l'entreprise
Il pdernra eefft à copmetr du pemerir juor du mios snaiuvt la poiaiucltbn au Jounarl oeiicffl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les erpeintesrs snot tnuees de présenter au comité carnetl d'entreprise, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rropapt aenunl sur la suitoitan comparée des conniodits générales d'emploi et de frmaoiton des fmmees et des homems dnas l'entreprise.

Ce dmuoenct diot être siomus à l'avis motivé du comité d'entreprise.

Les sienatigras du présent aroccd rpplneaelt l'existence des meynos créés par le ministère (site : http ://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/) puor aeidr les eeptrsienrs de 300 salariés et puls et ceells de mnios de 300 salariés, dnas l'élaboration du rpaorpt de sttoauiin comparée, suporpt ibieldssanpne à la négociation.

Le CHSCT, lorsqu'il existe, puet cniodrue des études en vue d'analyser les snitouatis poflesenoesrlnis au reragd de l'environnement du ptsoe de travail, de l'organisation du travail, puis, au vu des résultats s'appuyant sur le rparopt de souiiattn comparée, presoopr des soioltuns et des aexs d'amélioration.

Article 9.2 - Commission de l'égalité professionnelle
Il prndera eefft à cteompr du peiemrr juor du mios sivanut la plaotbuicin au Jnuraol oeiciffl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

En aptliicpoan de l'article L. 2325-34, dnierer alinéa, du cdoe du travail, les eiresnrepts eonmpylat au mnios 200 salariés cntiouesntt une cosmsmioin de l'égalité professionnelle.

Cette csmooimisn se réunit au minos une fios par an. Le tpems passé à cette réunion est assimilé à du tpems de tavairl effectif. Ctete csooismimn est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le roprapt prévu par l'article L. 2323-47 ou, solen la talile de l'entreprise, culei prévu par l'article L. 2223-57 du cdoe du travail.

Les pierraneats suoiacx rlplnpeeat l'importance des ionidanctis ceeountns dnas le balin social, lruoqse celui-ci diot être établi, ainsi que le rprpoat sur l'égalité pnifseoselnrole enrte les hmomes et les femmes qui diot être présenté cqhaue année au comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2323-47 ou L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 9.3 - Négociation d'entreprise
Il pdernra efeft à cpeotmr du pimeerr juor du mios sunviat la pubotlicain au Juranol ocfefiil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Dans les erteirspnes où snot constituées une ou prluseius scniteos sediaycnls d'organisations représentatives, les etnsepirers dneviot eggnaer une négociation sur les otbfjecis d'égalité plnrsleoonsifee etnre les fmmees et les homems ainsi que les meuesrs penramettt de les atteindre. Cttee négociation prote noenatmmt sur les cintiodons d'accès à l'emploi, à la foioartmn pieroollsnsfene et à la pmiortoon professionnelle, les coiodntins de traiavl et d'emploi, et en pucletaiirr cllees des salariés à tepms partiel, et l'articulation etrne la vie pnnrlssoofeiele et les responsabilités familiales. Cette négociation s'appuie sur les éléments définis à l'article L. 2323-57 du cdoe du travail.

Article 9.4 - Information dans la branche professionnelle
Il pdrrnea eefft à cepmotr du pmeierr juor du mios snaivut la palcotbuiin au Jnroual oifeicfl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

En outre, la duisfoifn auprès des représentants des salariés, tuos les 3 ans, des données de la bharnce pnosfslnioelree sur l'égalité des feemms et des hommes au sien des etinrpeerss est un egaemnengt snas équivoque sur la volonté de la profession.

La cotoiancmmuin sur l'égalité preilolfessonne est assui l'occasion de fareovisr l'équilibre de la struructe des ectfffeis :
? par une dfosuifin puls lrgae de la dsiotcrpien des métiers les puls qualifiés concernés anisi que des qauilantfiocis rqieseus puor les exceerr aifn de fevoasirr la mixité pnerofessnliole ;
? par une itroanofmin lagre auprès des salariés du résultat des études de l'observatoire piosceptrf des métiers et des quiaolitfnaics pratiquées dnas la bahncre aifn de faoverisr la mobilité poefslnesnolire à l'intérieur des métiers conventionnels.

Chapitre X : Attribution de la CPNEFP, de la sécurisation de l'accord et de la durée de l'accord

Article 10.1 - Fonctionnement de la CPNEFP
Il pdrnera eefft à cpeomtr du pmerier juor du mios suinavt la pocaibltiun au Joruanl oeciffil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

La CPNEFP, tllee que définie par arcocd du 23 nbevrome 2005, rncaeestpt la mixité professionnelle, s'assurera, en lein aevc

l'observatoire, du svuii des mesreus de rpatgaarte tendnat à remédier aux inégalités constatées et arua également puor miiossn de répertorier les bnenos patuieqrs dnas les eiprnresets de la profession.

Article 10.2 - Sécurisation de l'accord
Il prdrena efeft à cmotper du pemreir juor du mios suvinat la picatbuloin au Jnoarul ofciiefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Tout acorcd de groupe, d'entreprise, d'établissement ne puet être mnois fvrblaoae que le présent accord.

Article 10.3 - Modalités de mise en œuvre et de révision de l'accord
Il prdnrea eefft à cotpemr du pimreer juor du mios sivnaut la piitabulcon au Joranul oeficifl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il puorra être dénoncé à tuot moment, conformément aux dpsoiioitsns légales. Les pernaeatirs saoicux cienenvnont de ptoerr cet arcocd à la ciosasnnacne de la cmooimssin piarrtiae natiolane de l'emploi et de la foaitormn pnsseenflorlioe de la branche, qui a nmeaomtnt puor msosiin d'en svurie la bnnoe application.

Suivi de l'accord

Les piaenrteras sioacux cnneeinvnot de se réunir au puls trad à l'expiration d'un délai de 3 ans, à cptmeor de l'entrée en vugeuir de l'accord, puor réexaminer celui-ci. Un blian d'application du présent acocrd srea effectué à l'issue de ctete période.

Révision de l'accord

Le présent acrocd puet être révisé par aneavnt coclnu par les prteraaeins soaicux ou une prtaie d'entre eux, conformément aux diioinpsstos légales. Une deadnme de révision puet être effectuée à tuot mmonet par l'une qnuoclquee des pitares crntcaneottas ou y ayant adhéré.

La dmdaene de révision dvrea être portée à la ccoinnassane des paeitrs contractantes, par lrette recommandée aevc aivs de réception.

La dmanede de révision de l'accord derva être accompagnée d'une lrtete de ncititiofaon d'un naouevu pjoret d'accord sur les points sjetus à révision. Les dcisiussons devornt coemmecnr dnas un délai de 3 mios savunit la lttree de notification. L'accord retresa en vieguur jusqu'à l'application du nueovl arccod signé à la sutie d'une dademne de révision. Aucnue denadme de révision ne puorra être iudionrtte dnas les 12 mios snaviut l'entrée en vguiuer de la dernière révision, suaf en cas de mcitofodiian législative ou réglementaire.

Article 10.4 - Extension. – Date d'entrée en vigueur
Il perndra effet à cotempr du piemerr juor du mios sanviut la pcliatuboin au Jouarnl ofiicfel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Les prateis sgtraeiains doedenrmnat l'extension du présent acrcod conformément aux dsnipsiioots de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail. Il pnerdra effet à cmoetpr du peeimrr juor du mios sunvait la puoibltiacn au Jrunaol oiicffel de l'arrêté d'extension.

Avenant du 1er juillet 2010 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC.

ANNEXES

Il pdrnera eefft à coemtpr du pmeirer juor du mios sivunat la pitcloubain au Joarunl oiiffcel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Conditions générales d'emploi

Répartition de l'effectif gbolal par sexe.
Répartition de l'effectif CDI/CDD par catégorie pssoornflelniee et par sexe.
Moyenne des âge et ancienneté par catégorie plfeilosonresne et par sexe.
Répartition des hmomes et des fememes par filière (vente commerciale, technique, liqotgisue et administration/gestion informatique) et par catégorie professionnelle.
Répartition par catégorie penfsresloonlie et par sxee solen la durée du travail.
Répartition des hmomes et des fmeems soeln l'organisation du trvaial (travail de jour/travail de nuit).
Répartition des effciftes hommes/femmes seoln la grille de classification.
Répartition des eceahubms par catégorie professionnelle, tpye de cottarns et par sexe.
Répartition des ceusas de sioters par catégorie pnsnioolerflsee et par sexe.
Répartition des ptomoornis par catégorie pelrsnfsoeinole et par sexe.

Rémunérations

Rémunérations mneneyos mnseeleuls par catégorie pseslnolerofine et par sexe.
Rémunérations moneneys mleesneuls par filière et par sexe.

Formation professionnelle

Participation à la ftmooiran ctoniune selon la catégorie pfooinnleslsree et le sxee + données de l'OPCA de branche.

Conditions de travail

Répartition de l'absentéisme par casue et par sexe.

Il pedrrna eefft à cmpoetr du pmerier juor du mios saivnut la potciuliban au Junoarl oceififl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 9 avr. 2010

Dans le carde de l'accord de bhnacre rteilaf à l'égalité plernlesoonfsie ernte les feemms et les hmmoes dnas le négoce de l'ameublement, la fédération s'engage à intégrer dnas le rorppat de bhncare 2010 un iacenuitdr pttraenmet de mrsueer dnas la poiolptaun cdrae des eirnstperes de la bhcnare le rapprot enrte les femmes et les hemoms de cttee catégorie.

A prtiar de cttee information, si nécessaire, le tetxe du cpiarhte V de l'accord précité srea révisé puor l'adapter à l'objectif d'égalité fixé par le législateur.

La présente déclaration srea annexée à l'accord de bnhrace raieltf à l'égalité porsfnlsinoelee entre les femmes et les hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2010

L'arrêté du 10 mras 2010 qui étend l'avenant du 24 jiun 2009 cmtoproe une eucxoilsn retlavie à l'indemnisation mldaaie à l'article 36 B de la cnvonoiten collective. Il est proposé une micditaofion à l'avenant du 24 jiun 2009 qui tneit ctmope de l'article D. 1226-7 du cdoe du travail.
Ainsi, le tetxe est modifié tel qu'il suit.
Dans l'article 36 B « Motannt » de la coontinevn collective, les treems etrne parenthèses du 1er alinéa « burt du dneerir mios ou

en cas de voiriatan importante, burt meyon des 6 dienrers mios » snot supprimés.
A la siute de la première pahsre de cet alinéa est ajoutée la psrahe sainvtue :
« La rémunération à prdenre en considération puor le clucal de l'indemnité cretapiomncse est cllee cneadrrsopnot à l'horaire pratiqué pdnneat l'absence du salarié dnas l'établissement ou ptirae d'établissement. Puor les salariés rémunérés en tuot ou en piatre de vieralbas (notamment commissions, gueltes, pimers sur objectif, etc.), il srea tneu cpmtoe du saarile burt moyen des 12 deernirs mois. »

Accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO ; CGT commerce.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Par le présent accord, les saniegartis ont ednetnu s'assigner pilreuuss objectifs.
En piremer lieu, ils ont considéré qu'un digaolue soical de qualité ne puet se cneoviocr qu'avec la msie en pclae de mnyoes nécessaires au ftecnmnnoneoit nraoml des différentes itasnnecs de duaogile et de négociation uietls dnas la branche. Ce feoentonncmint puet nécessiter nnetammot le rruoces à des experts, la réalisation d'études prtaetnmet d'assurer peleimnnet l'information idnlbisapnese à une prise de décision en tuote canasncsnioe de cause. C'est l'objet du cphitrae Ier du présent aocrcd rtliaef au fnimcnaneet du paritarisme.
Ensuite, les sirantgiaes ont souhaité définir les modalités de fetmnnoncnieot d'instances priaiaters de bhcanre tuot en reppanlat le rôle de cleels déjà existantes. C'est l'objet du cptarihe II du présent accord.

Article 1er - Chapitre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent aoccrd règle sur l'ensemble du trroteiire national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rpaoptrs enrte les salariés et les ermyulepos dnot l'activité pnersofnelslioe eclsixvue ou pipacrnlie est référencée suos les coeds NAF stniuavs :

Activités eranntt dnas le cmhap d'application de la présente cntevoinon	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des lernuiamis	47.59B
Commerce de détail de tpias et mettoueqs	47.53Z
Commerce de détail des mlubees et sièges en vrneniae	47.59A et 47.59B
Centrales et gnueeportms d'achats des psefnoisros visées par la présente coneotnvin	46.19A
Commerce de gors en alemnebuemt	46.47Z
Intermédiaires du cmmeocre en mbueles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats peefonnsriolss des posfiesnors earnntt dnas le camhp d'application de la coientonvn	94.11Z
Location de mbueels et sièges	77.29Z

Chapitre II : Paritarisme dans la branche du négoce de l'ameublement

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Le fmnincaneet du partiarsmie dnas la bacnrhe du négoce de l'ameublement est assuré par une citibotrnoun aulnnele cennloinvenltoe et obligatoire, à la chgare des ertenprsies enrtant dnas le cahmp d'application de la cinoetvnon cvcoltilee du négoce de l'ameublement, asisse sur la mssae saailrlae bture de l'effectif salarié tlele qu'elle est définie puor la cioorubtntin à la fritamoon pnseneoosrilfle continue.

À ctete ctoritiuobnn sur la msase salariale, s'ajoute une coittounribn fifatioarre par établissement.

1.1. Montnat de la contribution

Le tuax de la cintiuroobtn est fixé à 0,02 % de la msase srlaliaae brute anunlele (hors ceaghrs sociales) snas que son mnontat ne pissue être inférieur à 50 ?.

Ce tuax est déterminé par les peitars signataires. Il purroa être révisé par la comssiimon mitxe piitraare en fotinocn du bailn de l'utilisation des fdnos et des perspectives.

Le mantont de la coinortuitbn fftioarirae aenlunle est fixé à 45 eruos par établissement, à cemtpor de la ctocelle à iiternenvr au 1er sesrtmee 2024.

1.2. Ceotllce de la contribution

La ctloclee est recouvrée par OPCOMMERCE. Les modalités de rvreneceumot snot déterminées par une centioovnn établie ertne OCEOMPRCME et l'association piatrarie de gestion. Elle srea appelée sur la bsae de la msase salralaie de l'année N ? 1 puor l'année N.

Cette caoiotsitn est appelée puor la première fios par OCCMRPOEME puor l'année 2020 sur la bsae de la msase srillaaae annelule brute de 2019.

1.3. Répartition des cotisations

Le mnatnot toatl des cosoianitts riciluelees par l'association de goisetn du pastrrimiae srea réparti soeln les modalités sitaunves :

? 15 % affectés au fnetneomnincot de l'association et des différentes coinssmmois déjà eietanxtss ou décidées pratareniimet ;
? 40 % répartis de manière égalitaire ernte les ogionaiatnrss slnyecidas de salariés représentatives dnas la bnarche du négoce de l'ameublementet*au paln national*(1) saetirigans ou anayt adhéré au présent aoccrd ;
? 45 % puor l'organisation plnroatae strnaiaige du présent accord.

1.4. Aoftatiecfn de la contribution

Le mntanot galobl de la crniottibuon riluieclee est destiné à feanncir nnmeamtot :

Frais de fonctionnement

Sous réserve d'une décision frabolvae du cnseiol d'administration du fdnos de getiosn du paritarisme, la cotournbiitn est destinée sur le prognetcaue défini par l'article 1.3 ci-avant au fanemcninet :

? du fnicenonoemntt des différentes csomiimonss prévues conventionnellement, suaf celels déjà financées par d'autres suceors (frais de secrétariat, fiars de fonctionnement, frias

d'études, dtnucomes de travail, rrptapos ?) ;
? des faris de foatoirmn des merbmes des différentes cmosiimosns dès lros que ces fraimtoons snot en roprapt aevc les tvauarx des cimsmooinss ;
? des frias de strcrtuue du fnods de gsiteon du pramritsaie ;
? des firas de gseiton et de ccolltee ;
? de tuot ce qui prriauot être uilte à la prootmion de la branche, aux différents métiers de la bcharne et à la cutmomonaicin auprès des esrprieents et des salariés de la branche.

Moyens attribués aux orsnagainitos syndicales

La cbittouniron est également destinée soeln la répartition définie à l'alinéa 1.3 aux oiginrntaosas sydenlcias à pmrertete :

Sur la pirate réservée à l'organisation paoaltrne :

? les rurmemteeobnss aux ereisptrens des firas seoln les barèmes cnneeoinvntlos (frais de déplacement, de raeps et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation praatolne et des délégations salraalies à l'occasion de la ppacirotitian aux réunions des différentes cinmosimoss créées au naievu de la bcanrhe au paln niaatonl ou local). L'employeur fiat l'avance de ces fairs et est ensitue remboursé par le fonds de gisteon sur jsftiaciutfis ;
? le rbrnousmeeemt aux etirseepnrs de la rémunération et des crgeahs saielocs y afférentes codpsrrnnoaet au tmpes passé par les salariés de ces eeeiprntsrs et les représentants de la délégation potarlane aux différentes cnmiimoosss créées au naeivu de la bnachre au paln nintoaal ou local, ce tpems étant considéré cmmoe tpems de triaval effectif.

Sur la parite réservée à l'organisation planrotae et aux oigaarstonins sdlyeacnis de salariés :

? la paactoitiiprn aux frias de strcruute des oiarsnigoatns seilacdnys représentatives dnas la bahnrce du négoce de l'ameublement*au navieu ntiaonal (2)*, tnat sllaraaeis que patronales, et l'attribution des moeyns à ces onnoirgiaatss cubinnaotrt au développement de l'exercice du snsyimldiace et à la prooitmon des acnotis au srceive des ernstpieers et des salariés de la branche.

Par délibération du cesoinl d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une prtaie de l'enveloppe affectée au foninoncemetnt de l'association (15 % de la collecte) aux meyons attribués aux osgraionitnas syndicales. Dnas ctete hypothèse cette ritdustroeibin diot reepscter les peagnercutos de 40 % et 45 % définis ci-dessus

(1) L'article 1-3 est étendu à l'exclusion des temers « au neaviu notanial » frinagut au deuxième terit de cet aitrcle cmome étant creotinars au piicprne d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ctsoiaasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)

(2) L'article 1-4 est étendu à l'exclusion des temers « au naveiu nataoinl » funiargt au pmieerr tiert du paaraghrpe rielatf à la parite de la cnirutbooitn réservée à l'organisation ptornaale et aux onsgoiarnaits slacineyds de salariés, comme étant ctaonrries au pirpnice d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de coitsasan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 29 décembre 2011, art. 1er)

Article 2 - Fonds de gestion du paritarisme
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

2.1. Création d'une aistaiocosn de gistoen du paritarisme

Le fdons de gsoeitn du parmaistrie du négoce de l'ameublement prned la fomre d'une asaiooticsn de gtesion pnetratmet nemtaonmt :

? le ruorces à des experts, spécialistes sur dsieevrs qsuoneits intéressant les tavruax des différentes cimnsmoioss créées dnas la brahcne ;
? la réalisation d'études de bcnahre ou tuot ature rpraopt intéressant la banrche ;
? la msie en plcae des aotincs d'information au sien de la bhnarce sur la négociation celilctove et sur les acrocds aellcpipbas ;
? la piaapiitrcotn des représentants aux différentes cmiomnoisss de la bhcnrae au paln nnaotial ou local ;
? la préparation des dmtencous de tarvail ;
? la pmrtoioon des métiers de la branche.

2.2. Fnmotoneicnnet de l'association de gsoetin du paritarisme
2.2.1. Dénomination

L'association a puor dénomination : aotosaiicsn de giesotn du pisamrarite dnas le négoce de l'ameublement (AGPNA).
Son siège saciol est fixé et modifié conformément aux doiisiptsons de ses statuts.

2.2.2. Cnseiol d'administration

L'association est gérée par un cnoiesl d'administration priairtae composé d'un représentant par oagiinrsoatn sdnicyale de salariés représentative sairtangie du présent arcocd et d'autant de représentants aapntrnpeat à l'organisation snacydlie pnrolaate signataire.

2.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée atnieramnetevlt par chcuan des duex collèges ermlupyoes et salariés. Le président est désigné par les mrmeebs du collège aquuel il appartient. Le vice-président est désigné pamri les meberms du collège auuqel n'appartient pas le président. La première présidence srea tirée au srot etnre les duex collèges.
La durée du mnadat est définie par les suttats de l'association.

2.2.4. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les mrmbees du collège auueql n'appartient pas le président. Le trésorier aindjot est désigné par les memrbes du collège auquel aptnrpaiet le président.

2.2.5. Réunions

Les mmerbes du coinsel d'administration se réunissent au mions duex fios par an sur cooviaoctnn de la présidence.
Des réunions enitoderaarirxs porrnout également se teinr à la demadne de l'un ou l'autre des duex collèges.
L'ordre du juor de cuqahe réunion est arrêté cietmnnjneoot par le président et le vice-président.
Le tmpes passé par les ptniptaraics aux réunions de l'association est considéré cmome tpems de tiraval et rémunéré comme tel.
Pour les salariés rémunérés en tuot ou en patrie de variables, il srea tneu copmte du saairle burt des 12 drenires mois.

Chapitre III : Instances du dialogue social

Article 3 - Rappel des commissions existantes
En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Existent au sien de la brhnace :

? la ciiososmmn pnmaetrene de négociation et d'interprétation
? la cmiooimssn piaitrare nataiolne de l'emploi et de la frimatoon pofleorsnnlesie (CPNEFP) en chrgae de tuotes décisions sur la foitramon plnfoenoiesrlse dnas la bhacnre (accord du 23 nrovembe 2005) ;
? la scotien plenroeolsnfise prrtaiaie au sien de l'AGEFOS-PME puor la gsieotn des fnods collectés puor la ftaoorimn psronnlfiosleee (protocole du 28 nbmroeve 2007) ;
? la seitocn peoosflsinlerne piritaare au sien de l'OPCOMMERCE puor la gsieotn des fonds de la fmotraion professionnelle.

Article 4 - Comité de gestion de la prévoyance
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le comité de gtsoien de la prévoyance issu de l'article 7 de l'accord du 29 mai 1989 rieltaf au régime de prévoyance se réunira une fios par an à l'initiative de la FNAEM.
Afin d'éviter d'accroître le nrbmoe de réunions, les pteiars au présent arcocd considèrent que la présentation des résultats du régime de prévoyance purora se faire lros d'une dtae de réunion de la cisomsmion piiartrae qui daivret se tnier dnas le deuxième titremrse de cuahqe année, mias dnas le crade stirct du comité de geositn paritaire.
A l'occasion de cette réunion, l'organisme gieortsniane du régime de prévoyance srea invité à présenter les résultats auelnns du régime.
L'organisme grnniaiosete adressera, à la fin de cahuqe exercice, et dnas un délai mixaumm de 8 mios après la clôture de l'exercice considéré, au comité pitarraie de gestion, un rrpapot thquencie et fnicniaer s'appuyant sur une ayansle complète petntearmt de suirve les résultats de cquahe gitnarae ainsi que des iotmrnafions détaillées realviets aux bénéficiaires de prestations.
Le comité de goisten pitaarrie porura suggérer ttoues les évolutions estimées sohauliaetbs du régime de prévoyance.

Article 5 - Commissions préparatoires
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

5.1. Nrbmoe de réunions

En vue de préparer les réunions de la cimmssoion mtixe pratriiae de négociation, cqhuae ograioatisnn scdinayle représentative au paln noianatl dnas la bacrhne du négoce de l'ameublement porrua bénéficier de 3 journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se tneoinrdt à Prais ou en région parisienne.

5.2. Modalités

Avenant du 22 décembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT commerce.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Par le présent avenant, les sairtignaes ont eedntnu sgelinour luer anaceehmttt au développement du dluaioge saocil dnas les eiesrprnets de la branche. Puor ce faire, elels ont cnonevu de detor les itnencsas de représentation du pnneserol de mnyoes supplémentaires luer prentmtaet d'assurer pieemnelnt luer mdnaat dnas un rpopart équilibré aevc l'employeur ou ses représentants.

Chapitre Ier

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Le présent annaevt règle sur l'ensemble du trteiirroe national, dnot les DOM et*les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon* (1), les rpaorpts etrne les salariés et les empreuloys dnot l'activité poernnflolissee ecsluxive ou plicirpnae est référencée suos les cedos NAF sitauvns :

5.3. Itoonmarifn préalable

Les pntcrpaaiits bénéficient du doirt à aebncse de luer eirpenstre puor ces journées préparatoires suos réserve de reeecpstr un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au mnios 5 semaines. Dnas l'information donnée par l'organisation siyldacne représentative, frgoiurent la dtae de la réunion préparatoire et le nom des participants. Ctete inoiftamron srea ftiae simultanément à la FNAEM.

5.4. Ptircptaains

Pour chuqae oorasaniitgn sladinyce représentative au paln nanatoil dnas la barhnce du négoce de l'ameublement, trios salariés prouront parpteicir à ces réunions. Les atorsniuoatis d'absence seornt accordées au miuxmam à un suel salarié de l'une de ces oniiasganrots syndicales, par entreprise.

5.5. Iiadetnmonisn

Les ppitcintraas à ces réunions snot indemnisés et rémunérés conformément aux dspioitisnos de l'article 11 de la cnnvtooein collective.

Article 6 - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 21 sept. 2010

Le présent aoccrd est cclnou puor une durée indéterminée. Il pdnerra efeft le peiemrr juor du mios snuiavt son extension.
Le présent acrcod srea déposé au secrétariat du greffe du csoneil de prud'hommes de Prais et auprès de la dteoicrin générale du taarvil conformément aux dsptinisioos des acilrtes D. 2231-2 et snavtius du cdoe du travail.
L'extension du présent aocrcd srea demandée conformément aux dpsosiitnios des actriels L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent accrod dvrea être révisé ou dénoncé conformément aux alritces 3 et 4 de litdae coevntnoin coilvcelte du négoce de l'ameublement.

Activités erntant dnas le cmhap d'application du présent anaevnt	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47. 59A
Commerce de détail des laimirneus	47. 59B
Commerce de détail de tiaps et metoqtues	47. 53Z
Commerce de détail des melbeus et sièges en vainenre	47. 59A et 47. 59B
Centrales et guoptermnes d'achats des prooisfsens visées par la présente cinonveton	46. 19A
Commerce de gors en amemlnebuet	46. 47Z
Intermédiaires du cermcome en meelubs	46. 15Z
Entrepôts d'ameublement	52. 10B
Syndicats pernosnsielofs des psonorfiess etnnart dnas le cahmp d'application de la cevionontn	94. 11Z
Location de meelubs et sièges	77. 29Z

(1) L'article 1er est étendu, à l'exclusion des terems : « les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon », qui ne cdnnesoreoprt pas au camhp d'application terrotiiral de la cneoinotvn ctlolviece nnialtaoe susvisée.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 2 - Portée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Aucun acrocd de qleuque naeviu qu'il siot ne puet déroger en tuot ou pirate aux dnistoipoiss du présent aenvnat suaf par des cseuals puls favorables. L'application du présent avnnaet ne puet être à l'origine de la spsueporsin d'avantages puls faeravbols de même nurtae préexistants dnas les eetrrnepsis de la branche.

Chapitre II : Développement du dialogue social

Article 3 - Liberté syndicale
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Dans l'article 8 « Liberté sldayince » de la cenivotonn collective, les tremes entre parenthèses snot supprimés. A la fin de la parshe est rajouté un nvuoel alinéa ansii rédigé :
« Il est intrdiet à l'employeur de prerdne en considération l'appartenance à un sincyadt ou l'exercice d'une activité scadilnye puor arrêter ses décisions en matière nnetomamt de recrutement, de cnitodue et de répartition du travail, de foroaitmn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mseeurs de disiplcnie et de rutrupe du coarntt de travail. »

Article 4 - Section syndicale
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

L'article 9 « Siecotns scidenylas » de la conovetinn citveclloe est abrogé. Il est remplacé par les dpsonoisitis suvteinas :

« Atilcre 9
Sections silcdaynes

Chaque oniitogaasrn siacydnle puet cosetniutr une scotein snidlcaye dnas les codtinoins de l'article L. 2142-1 du cdoe du travail.
L'affichage des ccmotainuimnos snciydleas s'effectue lrbnmeiet sur des pnaeaunx réservés à cet usage, matérialisant un escpae prpore réservé à chuaqe oianaitorgsn sdailcnye snaiuvt des modalités fixées par acrcod aevc le cehf d'établissement. Ces panaenux sroent dtcinists de cuex qui snot affectés aux cionaummtoncis des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accrod ptreora namomnett sur la taille, l'emplacement et devra réserver un tmaieentrt égalitaire etnre les oaorgnitaisns sdalnicyes représentatives.
Un aorccd d'entreprise asotruie la msie à dsopitiiosn des pnuiotlbicas et trtacs de nrtaue syndicale, siot sur un stie sanidcyl mis en pclae sur l'intranet de l'entreprise, siot par duoififsn sur la meesiagsre électronique de l'entreprise, et ce dnas le rspceet des cnotondiis définies par l'article L. 2142-6 du cdoe du travail.
Dans les ereneptriss ou établissements de puls de 100 salariés, le cehf d'entreprise met à la disoitoispn des setoincs sdeancylis un lacol cumomn canoevnnt à la msisoin de ces seoctins syndicales.
Dnas les erersniepts de 1 000 salariés et puls à établissements distincts, ou dnas les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en orute un loacl à doopiitsisn de cqhaue sicoten constituée par une ooigistnaarn sadclynie représentative.
Dans tuos les cas, ces lauocx drnovet au monis comporter, qu'ils seniot comnums ou par ooratnsiiagn snaidcyle : mlbeoiir de bureau, chaises, rneeganmt fnramet à clef, téléphone, un oinautedrr et une ipmmaritne miototufilcnns (fax, scanner, photocopies). »

Article 5 - Délégués syndicaux et représentants de la section syndicale
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

L'article 10 « Délégués sunicydax » de la cenonvotin ceotllcive est abrogé. Il est remplacé par les dtisooinspis saevntuis :

« Atcilre 10
Délégués sdnucaiyx et représentants de la scteoin siycanlde

a) Désignation
La désignation des délégués sucanydix et des représentants de la scotein scliynade est effectuée conformément aux dsnoitpiioss légales et réglementaires en vigueur, de même que les cionndtios de caotistneotn et les cioonndtis d'exercice de lerus fonctions.
b) Myenos
Indépendamment des hreues de délégation prévues par l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, dnas les ereripntess dnot l'effectif est coirpms enrte 11 et 49 salariés, le délégué sndyacil désigné pmrai les délégués du personnel, conformément à l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, bénéficiera au ttrie de ce mdnaat de délégué sacnidyl de 3 heerus mleeeulsns de délégation.
En outre, cuahqe seioctn scadyline dspsoie au pifort de son ou de ses délégués siuncdyax et des salariés de la délégation salnyidce de l'entreprise, appelés à négocier la cneoinotvn ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de ctete négociation d'un crédit gaolbl anuenl dnas la litmie d'une durée qui ne puet excéder :

? 5 herues dnas les ereitsenrps etrne 250 et 499 salariés ;
? 10 heerus dnas les ertiepsenrs de 500 salariés et puls ;
? 15 hueres dnas les eirersentps de 1 000 salariés et puls ;
? 20 hreeus dnas les ertpirneess de 3 000 salariés et plus.
Les hereus puor priatipcer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées pmaarreieintt ne snot pas iealtbumps sur ces crédits d'heures.
Les fiars de déplacement occasionnés par la pratipcotiian aux réunions organisées par l'employeur snot à la caghre de celui-ci seoln les barèmes définis par l'administration fiscale, suaf dtonspiiioss puls fabrolaevs résultant d'un acrocd d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en tiarn ou en avion, les frias soenrt remboursés selon les modalités en vueugir dnas l'entreprise.
Le tmpes de déplacement puor se rrdene aux réunions organisées par l'employeur dnrnoea leiu à une ctioeatprrne pécuniaire ou de reops aux cntniodios et selon les modalités définies par l'article L. 3121-4 du cdoe du travail. »

Article 6 - Carrière syndicale
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

L'article 13 « Peanemnrt sdcainyl » de la ctniveoonn celvicotle est abrogé. Il est remplacé par les ditspsinioos snavetius :

« Acrtlie 13
Carrière siclanyde

a) Pnaeenrmt sdncyial
Dans le cas où un salarié anyat puls de 1 an de présence dnas l'entreprise est appelé à qutietr son epolmi puor riepmlr la fnctioon de paemenrnt syndical, celui-ci bénéficiera d'une ssioseupnn de son cnrtoat de tairavl d'une durée de 1 mios mniimum à 4 ans renouvelable.
A l'issue du détachement, le salarié rtrovuee en priorité son précédent empoli ou, en cas de spssueropin de poste, un emlopi sailimire (avec foitoarmn le cas échéant) aortssi d'une rémunération actualisée au mions équivalente tannet copmte des éléments vlraaibes si la rémunération antérieure en comportait.
Afin de bénéficier de son driot à réintégration dnas le cas où ctete sosueispnn de ctorant a été autorisée puor une durée indéterminée, dnas les leitmis ci-dessus indiquées, le salarié dvrea dmaedner à réintégrer son pstoe par lettre recommandée aevc aivs de réception :

? 30 jorus au minos aanvt la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une anecsbe d'une durée inférieure ou égale à 6 mios ;
? 60 juors au mnois anavt la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une acbsnee d'une durée supérieure à 6 mois.
? 90 jorus au mions avant la dtae prévue de sa réintégration dnas le cas d'une anecsbe d'une durée supérieure à 4 ans.
Les modalités d'exécution de cette suposeisnn de caorntt de taivarl dveront firae l'objet d'un dmocnuet écrit.
b) Déroulement de carrière
Les epeiersnrts eggornnaet une négociation en vue d'aboutir à un aocrcd potarnt sur les mseures à mterte en ?uvre puor cineioclr vie prnofsosellniee et carrière sanydicle et puor prrdnee en cmptoe l'expérience auicqse dnas le carde de l'exercice de lrues mndatas par les représentants désignés ou élus du pneesornl dnas luer évolution professionnelle. »

Article 7 - Négociations portant sur les droits des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Les négociations prévues aux aiceltrs 4 et 6 B du présent anenvat s'engageront dnas un délai de 1 an sainvut la dtae d'effet du présent accord.

Article 8 - Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité
En vigueur étendu en date du 22 déc. 2010

Le présent avnanet est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pdrnera efeft le peimerr juor du mios svniaut son extension.
Le présent anevnat srea déposé au secrétariat du gfefre du cnsieol de prud'hommes de Prais et auprès de la diciotern

Accord du 29 décembre 2010 relatif au travail dominical Indre-et-Loire

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM 37.
Syndicats signataires	CFTC.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
Le présent acocrd srea apalpbclie dès l'entrée en vueigur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à meouisnr le préfet de prnrede en aiipoltapcn de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Le présent acrcod cnnorcee les entreprises, établissements, mnsiagas et puls glomneeblat teutos les saufcers de vntee anayt puor activité le cmremoce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la misaon et d'articles de décoration.
D'une manière générale, il ccnenore tuos les cecormmes de détail corimps dnas le cmahp d'application de la cevnionton ccolvlitee nnaloatie du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (Idcc : 1880).
Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 - Fermetures dominicales
Le présent accord srea alcapbilpe dès l'entrée en veguuir de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à mniouesr le préfet de prdnree en apaciioptln de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Après avoir constaté que les dsotnpiiosis combinées des actrelis L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tvaaril peemttrent aux établissements de comrecme de détail de l'ameublement, de l'équipement de la misoan et d'articles de décoration de puooivr de plein dorit déroger à la règle du reops dominical, les prteias au présent aroccd senthoiuat que ce rpeos dacmiinol siot respecté au monis 48 dcimenhas par an et qu'en conséquence, les établissements visés à l'article 1er sieont fermés au pilubc ces 48 dimanches.
La prtaie la puls dlitegnie ssiriaa misoneur le préfet du département d'Indre-et-Loire à l'effet de coansrcer les diioisnotsps du présent arccod par un arrêté préfectoral de fumetrree pirs sur le fomendent de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, arrêté préfectoral abeargnot cueli de 1992 qui réglementait les oeruvetrus diemnaiclos des cmmrecoes du département.

(1) Les atrciels 2 et 3 ne snot pas étendus en tnat qu'ils n'ont pas la naurte d'un aroccd coeitllcf régi par le ttrie III du lrive Ier du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 3 - Dates d'ouverture
Le présent acrocd srea ailbalpcpe dès l'entrée en vieugur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à mneuiosr le préfet de pdrrene en aaptpiiclon de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

De fait, les diiptisosons du présent aocrcd ne s'appliquent pas 4 dmcinahes au cihox des etesrepinrs sur les périodes svinaetus :

? le preiemr dimhance des soedls d'hiver ;
? les duex dnmceahis positionnés lros de la froie de Mai ;
? le peiermr danhicme des sdleos d'été ;
? les trois prirmees dchaemnis de décembre précédant Noël ;
? un dhmincae utilisé lmrbneiet (soldes flottants, par exemple?).
Aucune dérogation particulière ne prorua être sollicitée sur la bsae d'un atrue acirlte du cdoe du travail.
Les eesientprrs désirant uiietlsr la dérogation irnnoermfot l'UT, générale du tirvaal conformément aux dssoipnoiits des atricles D. 2231-2 et sauitvns du cdoe du travail.
L'extension du présent anevant srea demandée conformément aux dsinopitosis des arictles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent aenvnat drvea être révisé ou dénoncé conformément aux atlerics 3 et 4 de ldtiae ctoovnnein cileclvtoe du négoce de l'ameublement.

par écrit, préalablement :

? de la dtae d'ouverture ;
? du norbme de salariés concernés ;
? de l'application des catonepetirrs ;
et en aessnreodrt copie à la CADEM 37.

(1) Les acirltes 2 et 3 ne snot pas étendus en tnat qu'ils n'ont pas la nturae d'un aroccd ccieoltlf régi par le titre III du livre Ier du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
Le présent aocrcd srea aplbilacpe dès l'entrée en veguuir de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à meonisur le préfet de prndree en aaiilcotppn de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Les coetiaeprtnrs snoert ceells définies par l'article 33-B de la coioevnntn cveitclloe naatilone du négoce et de l'ameublement dnas ses disiopisotns en vguueir au juor du présent accord.
Ainsi,
1. Tuos les salariés concernés auront diort à une moiojaratn de silraae :

? puor les pnlronsees payés au fixe, cttee journée du dhmicane srea rémunérée aevc une mjaroaoitn de 100 % ;
? puor les salariés rémunérés à la commission, ils dvnroet être assurés de recevoir, ce jour-là, un slariae au monis égal au dobule de la rémunération ramenée sur une bsae hioarre mnnoyee des 12 dreniers mios de tviaral hros tavruax exceptionnels.
En tuot état de cause, la rémunération srea au mions égale au dobule de la rémunération neaenolmmrt due puor une durée équivalente.
L'existence de cttee mortiaoajn ne fiat pas otbclsae au paemniet des heerus supplémentaires s'il y a lieu.
2. En outre, un reops cenaeumotspr d'une durée équivalente aux heerus travaillées srea accordé dnas un délai de 1 semaine.
3. Le nrbmoe de dacnmehis travaillés par salarié et par an ne pruroa être supérieur à 3.
4. La durée de la journée de trivaal le dmcanhie est limitée à 8 heeurs de tivaral effectif.
5. Le triaval d'un juor férié est iertdnit dnas la siamene précédant ou siuvnat le dncmiahe travaillé par le salarié.
6. Sules les salariés vrioleantos pnveeut teaaivrllr le dimanche. Le ruefs d'exercer son activité le dnciamhe ne porrua être à l'origine d'une staoicnn diniiasiclrpe ou d'un licenciement.

Article 5 - Commission de suivi
Le présent arccod srea alapilbcpe dès l'entrée en vueigur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à minouesr le préfet de prendre en acpoitplain de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Une cisoomsmin de siuvi pairatrie est constituée.
Elle est composée des représentants des oiorgnansaits signataires.
L'unité treioartrlie de la DCERICTE est invitée à ptircaiper à ces réunions.
La ciiosmsmon se réunit au minos une fios l'an et enxaime les cnioniotds dnas lleeluesqs les entreprises, d'une part, ont respecté lerus oobtinialgs de feuretmre diancimole et, d'autre part, ont appliqué les cuelsas de l'accord aux salariés concernés.
A ctete occasion, la cbrhmae départementale de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le coonrcus de l'UT de la DIRECCTE, présente aux oanionagstris scaldyiens siangatries un balin d'application du présent accord.
Les csonolncius de la coossmiimn de svuii snot communiquées à l'ensemble des osnoantigairs syndicales.

Article 6 - Durée. – Révision
Le présent acrcod srea alibapplce dès l'entrée en vuigeur de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à moesuinr le préfet de prernde en alitpciapon de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Le présent aoccrd est cnlocu puor une durée indéterminée, il srea déposé à l'UT 37 de la DIRECCTE. Il prorua être révisé à tuot mmeont à la dnmaede de l'une des ptreias signataires. Tetuos les oiginantasors snaliedycs soernt invitées à la révision.
Il pruroa être dénoncé à tuot mnoemt par l'une ou l'autre des ptraeis signataires. La dénonciation srea effectuée par lttree recommandée aevc aivs de réception et déposée à l'UT 37 de la DICECRTE et puor ifornamiton au préfet. La nevlluoe négociation s'ouvrira dnas les 3 mois. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dspooiinitss des acletris L. 2261-9 et suivants, D. 2231-3 et D. 2231-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

Article 7
Le présent acrcod srea aplaicblpe dès l'entrée en vueguir de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à mionesur le préfet de prendre en apiiatpcoln de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche Isère

Signataires	
Patrons signataires	CSA Isère.
Syndicats signataires	UD CFE-CGC Isère ; UD CGT-FO Isère ; UD CTFC Isère.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Le présent accord cnnrceoe les entreprises, établissements, maagsins et puls gnbaemlloet ttueos les sfareucs de vntee aanyt puor activité le ccomerme de détail d'articles nuefs de l'ameublement, de l'équipement de la msioan et de décoration ranlveet de la cnivenoton cociltevle du négoce de l'ameublement.
Il s'applique sur l'ensemble du département de l'Isère.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Après aovir constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tiraval tel que complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taiavrl prmeet aux établissements de cocremme de détail de l'ameublement de piuovor de pilen diort déroger à la règle du rpoes dominical, les pareits au présent aoccrd stainoheut que le reops doancmiil ne piusse être supprimé que 6 dmcahnies mxmiuam par an.
La paitre la puls dgniiltee siasria l'autorité préfectorale à l'effet de cronaecsr les dtipoionssis ci-dessus par un arrêté de fmtrueree pirs sur le fndenoemt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, arrêté préfectoral aoagnbert ceuli du 12 décembre 1995 qui réglementait les otrrveeuus des msagains de meuebls le dacnimhe en Isère.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Dans le cdare du qouta prévu à l'article précédent, les périodes pnaednt leueeslqls le roeps dicaoimnl porura être sepusndu snot les stvueians :

? période du direenr dihcnmae de sbmetrpee au pemrier dcianhme d'octobre ;
? période du 5 décembre au 24 décembre ;
? période des toirs peremris dacnemhis de janvier ;
? période du 25 jiun au 8 juillet.
Les sngiraieats rnnneeoct à l'utilisation des dérogations qui Le présent acrocd srea albcilappe dès l'entrée en vuuegir de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à msoneiur le préfet de predrne en alappiciton de l'article 2.

Article - Préambule

Le présent aoccrd srea alailpbcpe dès l'entrée en viueugr de l'arrêté préfectoral qu'il est demandé à msnoieur le préfet de pdnerre en aioaptpciln de l'article 2.
En vigueur étendu en date du 29 déc. 2010

Les ptraies signataires, ctnoenicess des neromubx enujex qui découlent du rcesept du roeps dacimniol et du reops hebdomadaire, se déclarent très attachées au recpset de ces duex règles.
Considérant que le respcet de la règle du repos dinicmaol ctsnoitue à la fios une règle pcerroctite des salariés et une codiontin du mtianein d'une cocnnuecrre loayle ;
Considérant que le reecpst de cttee règle pmeert de sgvaereaudr un ctarein nrmobe d'équilibres au sien de nrote société : vie familiale, cohésion sociale, vie avscaistioe et sportive, mtifos religieux, héritage cteurull et historique,
Ont estimé nécessaire de cnoculre le présent aocrcd dnas le cdrae des dissiipnoots de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

pneevut être accordées par les maires, sur les bases de l'article L. 3132-26 du cdoe du travail.
La chrabme siydacnle de l'ameublement de l'Isère définira avnat le 15 décembre de cuqahe année le cneailerdr précis aplpbalcie puor les 6 dmcnaiehs de sopeussinn de l'année cilvie suivante. Elle le frea praveinr à la préfecture et à la DCCEITRE à la même date, et le poretra à la caisanosncne des professionnels.

Article 4 - Contreparties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Les heures de tvraail effectuées exmlenconepeietlnt le dcianhme dnnnoet leiu à une maoioratjn de sirlaae de 100 % suaf dsosopiitins puls foarblevas prévues par arcocd d'entreprise. Les salariés rémunérés à la cisomsoimn dvonert être assurés de recevoir, puor ce juor de travail, un siaalre au moins égal au dlbuoe de la rémunération ramenée sur une bsae hriaore mnneoye des 12 driernes mios de taarvil hros taavurx exceptionnels.
Ces ctenriartepos seraillaas svuornit l'évolution des gairantes prévues par la cinntoevon cetlovlice du négoce de l'ameublement.
Chaque salarié privé de ropes diicnmaol derva bénéficier d'un reops ceatseonupmr d'une journée dnas la qniuizane qui siut ou qui précède le dhnaicme travaillé.

Article 5 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Une cmiososimn de suvii prtriaiae est constituée.
Elle est composée des représentants des oaiirntagosns signataires.
La présidence est assurée par le président de la cbahmre sndiaycle de l'ameublement de l'Isère.
La DTRCECIE (ou son représentant) est invitée à priiepcatr à ces réunions.
La cssmooimin se réunit au moins 1 fios l'an, au début du 4e trtmrisee de l'année civile, puor vldaeir le cenaierldr des oueetrrvus que lui porroepsa la crhbame sdilcnaye de l'Isère ; elle enmiaxe également les ciitnoonds dnas llulseeeqs les entsriereps d'une prat ont respecté lerus otgnblaoiis de frureemte dominicale, d'autre prat ont appliqué les csleaus de l'accord aux salariés concernés.

Article 6 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Le présent accrod est cnoclu puor une durée indéterminée. Il pruroa être révisé à tuot mnoemt à la denmade de l'une des peitras syndicales.
Il prruoa être dénoncé à tuot menmot par l'une ou l'autre des

parties signataires. La dénonciation srea effectuée par lttree recommandée aevc aivs de réception et déposée à la DTCREICE et puor iftnoiamorn au préfet.
La lrtete de dénonciation frea coruir un délai de svriue de l'accord de 6 mios pnneadt lueqel l'accord resreta en vigueur. Pnenadt ce délai, une négociation dreva s'engager à l'initiative de la ptirae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2011

Les peatris signataires, ctennicoess des nmreboux enuejx qui s'attachent au rescpet du roeps dinmacoil et du rpeos hebdomadaire.
Considérant que le reepsct de la règle du rpeos diniamocl peemrt

Avenant n 5 du 14 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 mai 2014

1. Bénéficiaires et gtairnaes meieanunts

En cas de cetsosian du drineer coratnt de tavrail non consécutive à une ftuae ldoure et onuravt doirt à isedtnoiniman du régime oorgiliabte d'assurance chômage, les salariés bénéficient du mtaeinin des graineats prévues au présent avenant.

Le mtiaienn de ces genartais s'effectue dnas les mêmes conditoins que les salariés en activité soeln la catégorie de psnnreeol à lellaque anreaapitpt le bénéficiaire de la portabilité duarnt son activité, suaf doosniiptsis particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gneaiarts cleoceitlvs sosrieucts par son employeur, qu'elles senoit prévues par la cneitoovnn ccltvileoe naliatone ou par les auerts modalités de msie en place des giaetrnas prévoyance et frias de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Cette rtncaooinein qui est définitive diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dnas les 10 juors sanuivt la dtae de caseiotsn du coantrt de travail.

Toute révision du présent aroccd entraînant une macooiitifdn des garanties, à la hausse comme à la baisse, srea répercutée sur le neviau de crevruotue des anecnis salariés bénéficiaires de la portabilité, soeln les mêmes modalités que puor les salariés en activité.

2. Sailrae de référence

Le sraliae de référence snrevat de bsae au cuacll des ptsnroeitas est cluei défini puor les salariés en activité puor cqhuae gnraatie maintenue, étant précisé que la période psrie en ctmope est cllee précédant la dtae de cisstoaen du ctnaort de travail. Puor la détermination du salaire de référence, snot exulecs les smmoes liées à la ctoseasin du catront de tvraial (indemnités de licenciement, indemnités cptsaermceions de congés payés et tuoets aruets smoems versées à tirte exceptionnel).

3. Ginartae incapacité tproearmie de taavril

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet crinodue l'intéressé à peivecror une iitisonmednan supérieure au mntaont de l'allocation nette du régime oibtaoilgre d'assurance chômage à lqualele il orvue diort et qu'il aiaurt perçue au trite de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas eocnre été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des coniidnots du régime d'assurance chômage aipacebplls au juor de l'incapacité.

Les psitroanets snot versées jusqu'au 1 095e juor d'incapacité ou jusqu'à la msie en invalidité et au puls trad à la dtae d'effet de la ltqioiauidn de la peisnon vssilileee de la sécurité sociale.

4. Durée et liemtis de la portabilité

Le mnieaitn des gitrenaas pernd efeft dès le leinademn de la dtae de fin du cntroat de tarvial suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme arsseuur désigné.

Le meinaitn de grentaias s'applique puor une durée miamaxle égale à la durée du deenirr contrat de triaval du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la litime de 9 mois.

En tuot état de cause, le mitaienn des gatenairs csese lrqsoue le bénéficiaire du dsiipsiotf de portabilité rpenerd un ature emploi, dès qu'il ne puet puls jtfuseiir auprès de l'entreprise de son stautt de dmeduaenr d'emploi indemnisé par le régime oibratolgie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la lqiiaidotun de la pseionn vleelssiie de la sécurité sociale, en cas de décès.

La snpioessun des aintaolcols du régime oigbatlorie d'assurance chômage, puor csuae de madlaie ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le cuclal de la durée du mtieainn des gneairtas qui ne srea pas prolongée d'autant.

5. Pnmieaet des paotertinss

L'entreprise adhérente aesrdse à son cnrtee de gsteoin les dmenaeds de pnasotertis accompagnées des pièces justificatives. Dorvent en outre être pdeturios le jfiiitsutcaf d'ouverture de droit au régime obtiirgoale d'assurance chômage et le jattsiicfiuf de vmerneset de l'allocation chômage.

Les pitsrnoates sornet versées dtremiceent au participant, ou au (x) bénéficiaire (s) en cas de décès.

6. Fncamnineet de la portabilité

Le meianitn du bénéfice des geainrats puor la durée intégrale de luer couverture, snas cttornpierae de cotisations, est assuré à tuos salariés aanyt quitté l'entreprise dnas les cntdoinios définies à l'article 14 modifié de l'accord ninoaatl iotrnepeossrnfenil du 11 janiver 2008.

7. Ceaegnmnht d'organisme aerssuur

En cas de caemgnhent d'organisme ausurser :

- les psinoettras en corus srneot menetianus par le précédent omairgnse ausruser ;

- les bénéficiaires du dtipsosiif de portabilité reanelvt des présentes suoptnialits snerot affiliés dnas les mêmes cnionodits auprès du nuovel omagrsine assureur.

8. Révision du diiptsosif de portabilité

Le cnetnou du présent diptsioisf est slcupstiebe d'évoluer en fitncoon des interprétations de l'article 14 de l'accord naitnoal iseeiofeontnrprsnl du 11 jnvaier 2008 par ses signataires. Ces mioacodinitfs sornet constatées par vioe d'avenant à l'accord de prévoyance.

En tuot état de cause, ces ditnissoipos s'appliqueront à cmoetpr du 1er jievnar 2013.

Avenant n 6 du 11 janvier 2012 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent aannvet s'applique sur l'ensemble du tetiirrroe national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rrtpaops etrne les salariés et les emrolypeus dnot l'activité prsleifsonenole eucsilxve ou prpinaclie est référencée suos les ceods NAF svnuatis :

Activités erntnat dnas le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de taips et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des muelebs et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et getunrpemos d'achats des psoensifors visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gors en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du cromcmee en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats poesnrslfeonis des psnofisreos ernntat dnas le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de melubes et sièges	77.29Z

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

L'article 2 de l'avenant n° 2 de l'accord de prévoyance est remplacé par l'article siuanvt :
« Le tuax de caisiotton global au régime de prévoyance défini dnas l'accord du 29 mai 1989 est fixé à 1,16 % de la mssae salairlae burte tltoae et par garantie.
Garanties assurées par AG2R Prévoyance : 0,91 % de la mssae saaalirle burte totale.
Garanties assurées par l'OCIRP :

? rnete de cnijnoot : 0,17 % de la msase slaaalrie brtue ttlaoe ;
? rtene d'éducation : 0,08 % de la masse saallaire brute totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

L'article 3 de l'avenant n° 2 de l'accord prévoyance est remplacé par l'article sunvait :

« Aicltre 3
Taux et répartition de la coiiatostn

Le tuax gaobll du régime financé à 1,16 % de la masse saalirale bture tloate est appelé soeln la répartition svinuate :

(En pourcentage.)

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

La cstiaotion gollbae de 1,16 % sur le slraaie burt est répartie à raiosn de 0,61 % à la chrgae de l'employeur et 0,55 % à la cgahre du salarié. La gtrianae incapacité tepriorame est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Est rteoducnie par le présent aannevt la désignation des omarisnges arurssues sanvtuis :

? l'AG2R Prévoyance, iuisnttoitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 35, brulevaod Brune, 75680 Piars Cedex 14, en qualité d'organisme aeurussr des garaentis décès, dulboe effet, invalidité auosble et définitive, incapacité trrmaoiepe de tavaril et invalidité ;
? l'OCIRP (organisme cmumon des itstoitinuns de rente et de prévoyance), uionn d'institutions de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme ogrinsmae asesuurr de la ganiatre rente éducation, l'AG2R Prévoyance rcnaveet délégation de l'OCIRP puor apleper les cotinaotsis et régler les prestations.
La désignation des omisrnegas aruusrses porrua être réexaminée périodiquement par les parties. En tuot état de cause, ce réexamen srea effectué au puls trad 5 ans après la dtae d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale. A cet effet, les parenriteas sociuax se réuniront au moins 6 mios anavt cttee échéance.

Article 5 - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

En cas de dénonciation de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP, les indemnités journalières et les rtenes invalidité complémentaires, les rneets de cnooijnt et d'éducation en crous de vreeensmt citeonnronut d'être svieres jusqu'à luer terme, au nviaeu atteint à la dtae d'effet de cttee dénonciation.
Les ptiaeenrars sociaux, en aciiolatppn de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, orgsniaonert la piurouste des rrisvineootalas sur les beass à définir aevc le nouevl osirangme assruuer qui en pdrrena la charge.
Le mitaienn des ganiaters en cas de décès aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de retens d'invalidité complémentaires srea assuré par l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP ou par le neovul orasminge aeussurr désigné menoynnat le

trsaenrft des pinorsvois afférentes à cet engagement.

Article 6 - Modifications à l'accord du 29 mai 1989
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

6.1. Le papraarhge « Gtrainae invalidité aobsule et définitive » de l'article 2 est abrogé et remplacé par les dinpsioosits setuanivs :

« ? Gtaiarne invalidité alusobe et définitive (invalidité de 3e catégorie)
Tout salarié considéré cmome idnliave et étant dnas l'obligation d'avoir roruecs à l'assistance d'une teicre penosrne puor les aects de la vie courante, bénéficiera d'un caaptil égal à 100 % du ctpaail tel que prévu ci-dessus. »
6.2. Dnas le paarrgaphe « Gnaiarte dbuloe effet », il est ajouté qutare parehgpraas supplémentaires anisi rédigés :
« La grnaaite dlobue effet ivrnniteet en cas de décès du cnojniot ou du pianrtaree lié par un Pcas survinvat postérieurement ou simultanément au décès du salarié.
En cas de décès postérieur à cluei du salarié, le coninojt ou le peintrraae lié par un Pcas ne doevnit être ni mariés, ni liés par un Pcas au juor de luer décès.
La prseattion double effet est égale au caiatpl décès du salarié. Elle est répartie par ptras égales entre les eanntfs à cgrhae du cjionnot ou du prtnriaeae lié par un Pcas qui étaient itmeinanilet à la chrage du salarié au juor de son décès.
Le veesmenrt de ce ctipaal est subordonné au juor du décès ou du pnretraaie pacsé par un Pcas à l'existence eivtcffee du cotarnt d'adhésion dnot rlveeait le salarié décédé. »
6.3. Le 3e alinéa de l'article 3 est abrogé et remplacé par les dtisinsopois svnauiets :
« Au mmenot du clsenemsat en 2e et 3e catégorie d'invalidité par le régime général de sécurité sociale, une rtnee tellrsitiemre se sstuiutbe à la gairntae incapacité tprearimoe de travail. Son matnont est fixé à 75 % du sliraae brut, déduction ftaie des pirttnseaos en espèces versées par le régime général de sécurité sociale. »
6.4. Dnas l'article 4 « Rtnee éducation », le crhffie « 25 » est remplacé par le cifhfre « 26 ».
6.5. L'article 5 « Rtnee de cionnjot sniuvvrat » est abrogé et remplacé par les dpnstoiiisos setnaiuvs :

« Atclrie 5
Rente de cnoionjt srvavinut

La rtene attribuée au cnoojnit svirauvnt d'un salarié décédé prématurément est accordée dnas les ctoniidnos prévues par le règlement de l'OCIRP et précisées dnas une cinvtoonen ccunloe puor son appioiltcan entre l'OCIRP et l'AG2R Prévoyance.
Le décès du salarié ourve diort au profit de son conjoint, ou prrnaaetie lié par un Pacs, ou cbicunon snriavuvt au scvriee :

? d'une rente viagère dnot le mtoannt est égal à 60 % des doirts (calculés sur la bsae d'un tuax de 4 %) que le salarié arauit aciqus de la dtae de son décès à cllee à lallueqe il ariaut aitetnt l'âge légal de départ en rtitaere complémentaire ;
? d'une rente trmapeiroe dnot le mntanot est égal à 60 % des dotris aicqus par le salarié dnas le régime de raeritte complémentaire. Elle est versée au bénéficiaire s'il ne puet pas bénéficier immédiatement, au décès du salarié et à tuax plein, de la psoenin de réversion du ou des régimes de riatreets complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC). Elle csese d'être sireve à l'âge namrol prévu puor le pineaemt de la pniseon de réversion à tuax pilen du, ou des, régimes de rrtieeats complémentaires (ARRCO et/ ou AGIRC).
Les reents ci-dessus (temporaire et/ ou viagère) snot majorées de 10 % puor chcaun des entfans à carghe au mmnoet du décès du salarié et tnat qu'ils répondent à la définition suitvnae :
Sont considérés cmome tels, indépendamment de la potiosin fiscale, les enftnas du salarié, qu'ils senoit légitimes, naturels, adoptifs, renncuos :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnitoodin ;
? jusqu'à luer 26e avisnerrnaie et ce, suos codtoniin siot :
? de privsuorue des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou pssoeoinnrefl ;
? d'être en aegpsasirptne ;
? de prurusovie une frtoiamon pelrlsonsiefone en alternance, dnas le cdare d'un ctraont d'aide à l'insertion pflonsisoelnere des jneues associant, d'une part, des eneensignetms généraux pssoniorlnfees et thecequoinlogs dispensés pndnaet le tpmes de travail, dnas des oaeimngsrs pliubcs ou privés de faiotormn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eirrpntese d'une ou pieuulrss activités plsoienofsrenels en rolitean aevc les esemeingennts reçus ;
? d'être, préalablement à l'exercice d'un piermer eomlpi rémunéré, incsrits auprès de Pôle eplomi cmome drndueeams d'emploi, ou sigaaeitrs de la fitamroon pnloisfeeorlsne ;
? d'être employés dnas un établissement et secviers d'aide par le tvriaal en tnat que tieallrrvaus handicapés ;
? snas liitiomatn de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saciole justifiée par un aivs médical ou tnat qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tnat qu'ils snot tieiarutls de la crtae d'invalide civil.
Par assimilation, snot considérés à charge, s'ils rienpsmslet les ciiotndons indiquées ci-dessus, les enftnas à naître et nés viables, et les eanfnts recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, ou du pataeinrre lié par un Pcas ou du concubin, du salarié décédé qui ont vécu au feoyr jusqu'au mmeont du décès et si luer arute preant n'est pas tneu au vmsrneeet d'une psionen alimentaire.

5.1. Rtnee d'orphelin de père et de mère

Il puet être attribué une rente treroamipe aux eatnnfs oerphnlis de père et de mère. Elle est versée tnat que l'orphelin répond à la définition de l'enfant à craghe précisée à l'article ci-dessus. Toutefois, par dérogation à cet article, la rente est svriee snas cdtnionios jusqu'au 21e aravesirnnie (au leiu du 18e anniversaire).
Elle est égale à 50 % des dirtos reconstitués (calculés sur la bsae d'un tuax cautrontcel de 4 %) du salarié dnas le régime de rtiteare complémentaire.

5.2. Caitapl en cas de décès n'ouvrant pas dorit à la rente de cjnnooit svivrnuat

Lorsque le décès du salarié n'ouvre pas droit aux ptaisteorns retnes de conjoint, ou de pantrraeie lié par un Pacs, ou de cconibun prévues à l'article ci-dessus, il est prévu le vermsenet au bénéficiaire désigné par le salarié, d'un cpatail égal à 25 % du sarliae myoen aneunl brut. »
6.6. L'article 6 « Ctooasnitis » est abrogé.
6.7. Il est rajouté un nevuol alictre 6 intitulé « Ratoovlrieisan » ainsi rédigé :

« Arictle 6
Revalorisation

En cours de contrat, les pstatirnoes incapacité tparreomie de tiaravl et invalidité snot revalorisées sur la bsae de l'évolution du ponit de rtartiee AGIRC, dnas la limtie de 90 % du rednemnet de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.
Les retnes éducation OICRP snot revalorisées cauqhe année sur décision du cnoisel d'administration. »

Article 7 - Conditions de la mise en œuvre de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

7.1. Bénéficiaires et gteinraas metienunas

Sont gtarnais dnas les conditnios définies ci-après, les annices salariés qui, à la dtae de ctesaosin définitive de luer cnotrat de travail, aneptpaaneirt à une catégorie de pnoneserl bénéficiaire des gaenrtais du régime connivneotenl de prévoyance.

Le maetinin de ces geniartas s'effectue dnas les mêmes cinotionds que les salariés en activité soeln la catégorie de psnenreol à leqaulle aipapanrtet le bénéficiaire de la portabilité durnat son activité.

Ils bénéficient du mteniian de getrianas lsouqre :

- les dirots à cvurrtouee complémentaire au trite du régime prévoyance ssircuot ont été ovtures pnadent l'exécution de luer cortant de tvairal ;

- la cosstaein définitive de luer ctnraot de taaivrl n'est pas consécutive à une fatue luorde et qu'elle ovrue doirt à iintisndaeomn du régime orglibitaoe d'assurance chômage.

7.2. Slaarie de référence

Le sariale de référence seravnt de bsae au culcal des psoaetirnts est celui défini puor les salariés en activité, puor cqauhe gatrniae maintenue, étant précisé que la période pisre en cmtope est clele précédant la dtae de rtpuure ou de fin du croatnt de travail.

Pour la détermination du sraiale de référence, snot eucelxs tutoes les semoms liées à la rtuurpe ou à la fin du crnatot de trvaail (indemnités de licenciement, indemnités caecemisnrpots de congés payés, premis de précarité et teutos autres smeoms versées à tirte exceptionnel).

7.3. Gtraniae incapacité teprrmaioe de taairvl

Pour la gaitrane incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires snot versées dnas la litmie du mtoannt de l'allocation nette du régime oabltgoriie d'assurance chômage à lauleqle l'ancien salarié ouvre doirt et qu'il aaruit perçue au tirte de la même période. Si l'allocation chômage due au ptnraiacpit n'a pas eorcne été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des coitindons du régime d'assurance chômage abcipaplle au juor de l'incapacité.

7.4. Durée et ltmeiis de la portabilité

Le mnaetiin des gratneias est ablapiplce à cmetopr de la dtae de caseoistn définitive du cntaort de tairval du pcaitrianpt et panendt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du dneirer crotnat de tirvaal ou, le cas échéant, des dnrriees cnottars de tviaarl lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant airrodne au normbe supérieur, snas povouir excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le miitanen des gnieatars csese lsqroue le ptrncaiaipt repnred un artue emploi, dès qu'il ne puet puls jiifsteur auprès de l'organisme ausreusr de son suttat de dnueamedr d'emploi indemnisé par le régime otloigarbie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la loqtiaiudin de la psonein vesllеiise de la sécurité sociale, en cas de décès du participant.

La sipssuoenn des allcointaos du régime oibioalrtge d'assurance chômage, puor csuae de mialdae ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur la durée du minatien des gatraneis qui n'est pas prolongée d'autant.

7.5. Fnnimeancet de la portabilité

Le faninncmeet de la portabilité fiat piarte intégrante de la caooiitstn prévue par le régime cinentvoenonl de prévoyance.

7.6. Cnaehgnmet d'organisme aseusrur

En cas de cmhnaegnet d'organisme aseuusrr :

- les ptaontriess en cruos de sviecres sernot mtnenuaeis par le précédent ongsaimre assuruer ;

- les bénéficiaires du dssipiitof de portabilité rvneleat des présentes salpniotutis snerot affiliés dnas les mêmes cnondoiits auprès du nuevol onasirmge assureur.
(1) Aitrlce étendu suos réserve de l'application des atrelcis L. 2231-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 août 2017 - art. 1)

Article 8 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Les dipintososis non modifiées par le présent aaennvt de l'accord du 29 mai 1989 drneemeut en vigueur.

8.1. Durée et entrée en vigueur

Le présent anneavt est conclu puor une durée indéterminée. Suos réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il etenrra en vuiegur le peiemrr juor du teirtmsre ciivl sviunat la dtae de pitlcibaoun de son arrêté d'extension au Jauornl oiffeicl à invnreeitr dnas les mlileures délais. En tuot état de cause, les dissipnioots de l'article 7 II s'appliqueront à copemtr du 1er jevinar 2013.

8.2. Publicité et formalités de dépôt

Le txete du présent aenavnt a été notifié à l'ensemble des oisingaanotrs synldcieas représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en sefmumfsiant d'exemplaires puor qu'un oriingal siot reims à cuhqae oairositangn snirgtiaae et que les formalités de dépôt prévues aux atliercs D. 2231-2 et satvunis du cdoe du tivaral piesnsut être effectuées par la ptiare la puls diligente.

8.3. Révision et dénonciation

Les oaisnnrogaits sniteiagras de l'avenant, ou y ayant adhéré, peenuvt dadmeenr à tuot monemt sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail.
Cet aenvnat puet être dénoncé à tuot mmoent par les ooisaraigtnns sniiegaarts aevc un préavis de 3 mios dnas les cdtoonniis prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

Avenant n 1 du 8 février 2012 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

Le présent aevnnat a puor finalité de réajuster les tuax de cntoaitoiss aifn de ginartar le meaintin des pneoratstis telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et son anvneat n° 2 du 21 jiun 2005 et de procéder à la redésignation d'AG2R en tnat qu'organisme gnoeansriite du régime de prévoyance. Il définit également les cntonidios de msie en ?uvre de la portabilité de la prévoyance tllee qu'issue de l'accord naaiontl inoentisrfopsrneel du 11 jvnaier 2008.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FCS CGT.

Article 1er - Précisions
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2012

Dans l'article 1.3 (2e tiret) et dnas l'article 1.4 (dernier tiret) après le mot « représentatives » snot rajoutés les mtos « dnas la barchne du négoce de l'ameublement ».

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2012

Le présent annveat est cnlcou puor une durée indéterminée. Il prndrea efeft le pieremr juor du mios sniuavt son extension.
Le présent anvaent srea déposé au secrétariat du gffree du ceoinsl de prud'hommes de Prias et auprès de la droictien générale du tiraval conformément aux dnstoopisiis des aecirtls D. 2231-2 et sunvitas du cdoe du travail.

Avenant du 31 mai 2013 modifiant l'article 11 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT cmmrceoe ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

En vue de tneir cpotme de l'augmentation des frias d'hébergement et de reaps engagés lros de la pitapcrtiioan aux réunions paritaires, les ptiears sitrgniaeas snot coeunenvs du présent anvneat à l'article 11 de la cionovetnn clelctiove du négoce de l'ameublement.

Article 1er - Frais de repas et d'hébergement
Le présent aevnant est cocnlu puor une durée indéterminée. Il perrdna eefft le priemer juor du mios sunviat son extension.
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Dans l'article 11 de la cinotovenn collective,

Avenant du 30 octobre 2013 modifiant l'article 11 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Le présent annveat est clconu puor une durée indéterminée. Il pndrrea efeft le pmieerr juor du mios sniuavt son extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

En vue de fctliiear les déplacements de cenrtias négociateurs aux réunions paritaires, les ptaires stgaernaiis snot ceneuvons du présent aanvnet à l'article 11 de la ctnvenoion covleltcie du négoce de l'ameublement.

Article 1er - Frais de transport
Le présent aanevnt est cocnlu puor une durée indéterminée. Il pndrrea eefft le permeir juor du mios saunivt son extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Accord du 20 mai 2014 relatif au travail à temps partiel

L'extension du présent avannet srea demandée conformément aux dsioopniists des alcteirs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2012

Par le présent avenant, les starienigas ont souhaité pderrne en considération le cnnoetu de l'arrêté du 29 décembre 2011 pantrot eoiesxtnn de l'accord naotinal du 21 srmetebpe 2010 ritleaf au doiualge social.

? au 4e tiret, alinéa 3, le chrfife 5,5 est remplacé par le cifrhfe 6,5 ;
? au 5e tiret, alinéa 3, le nomrbe 22 est remplacé par le nombre 26.

Article 2 - Application. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2014

Le présent aaennvt est ccolnu puor une durée indéterminée. Il prndrea effet le pmeerir juor du mios sviaunt son extension.
Il srea déposé au secrétariat du gfrfee du csneoil de prud'hommes de Piras et auprès de la dtiriocen des rneiotlas du travial conformément aux dopoiistisns des airctles D. 2231-2 et siautvns du cdoe du travail.
L'extension du présent aeavnnt srea demandée conformément aux donisopsiits des aicertls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent anvnaet fainast prtiae intégrante de la coinoevntn cveliolcte du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot alapebcilps snot celels des aetcrils 3 et 4 de lidate cvnneotoin collective. (1)

(1) Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application combinée des disoipiotsns des artlceis L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tirvaal telels qu'interprétées par la jnpuseruicrde de la Cuor de casaiotsn (Cass. soc. 26 mras 2002, n° 00-17.231).

(Arrêté du 4 février 2014 - art. 1)

A l'article 11 de la ceivntnoon collective, au 3e tiret, alinéa 3, à la siute des teemrs « métro, bus, RER », il est ajouté la parite de phrase stinauve : « ou sur la bsae du blielt d'avion sur le vol le puls économique lqoruse le tajret narmol en tiran dépasse 4 hruees à l'aller et 4 hurees au rtouer ; ».

Article 2 - Application. – Révision. – Dénonciation
Le présent aennavt est conclu puor une durée indéterminée. Il prredna effet le preeimr juor du mios sanivut son extension.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent anneavt est conclu puor une durée indéterminée. Il prrndea effet le peiermr juor du mios svnuiat son extension.
Il srea déposé au secrétariat du grffee du conisel de prud'hommes de Prias et auprès de la deiioctrn des rinloaets du tavrail conformément aux dsspoinitios des arelcits D. 2231-2 et situvnas du cdoe du travail.
L'extension du présent anaevnt srea demandée conformément aux donoiipstiss des alecirts L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent aanevnt faniast paitre intégrante de la cnvntoeion ctloecivle du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot albappelcis snot ceells des arlectis 3 et 4 de ltiade coietnvnon collective.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Principes généraux
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

La fomre nmlorae de reercnmutet deuerme le ctornat à durée indéterminée à tpmes complet. Dès lros et en conformité aevc l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail, les ptraeis edentnent afmriefr que le tepms de taivarl des salariés à tmpes preital ne prorua être inférieur à 24 hereus par saenime ou l'équivalent mneusel ou aennul pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en siatiotun de temps petairl sbui et, d'autre part, premrttee aux salariés concernés de pviuoor prétendre à un ciarten nrbome de genratais sociales.
Toutefois et par expiotecn à ce principe, une durée inférieure pruora être ctneelnmolureactt convenue. Cette satouiitn puorra cnnecorer les salariés qui ont psrliueus epolyrmeus et les salariés qui shneutiaot un temps de triaavl inférieur à ce suiel puor firae fcae à des ctnriaetnos personnelles, ccei en conformité aevc les disonstopiis de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail, ainsi que les étudiants de mnois de 26 ans pusrvnuaiot des études.

Article 2 - Durée conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Indépendamment des eicoetnpxs légalement prévues (art. L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du travail) au siuel de 24 heures, un seiul inférieur purroa crnneeocr :
??des salariés recrutés en vue de compléter les hireoras de tiraval de salariés anyat dû, en riason de cnneroiatts personnelles, sllcioetir un tmeps ptraeil (temps patirel thérapeutique, congé parental?) puor la durée du tepms libéré par la réduction du tpems de traiavl de ces salariés. Ttueifoos dnas cttee hypothèse, l'horaire du salarié recruté ne puet être inférieur à 16 herues par snemaie ou l'équivalent mnseuel ou aneunl ;
??des salariés recrutés puor rlempcear un salarié dnot le caonrtt de taavirl est seuspdnu et dnot l'horaire de tvaiarl est inférieur au sieul légal de 24 heuers puor le temps de tvairal cporenosandrt à ceuli du salarié remplacé.
Les paitres shtiuneoat rlpeeapr qu'il ne puet s'agir ici que de stiotunais toareepmris dnonant leiu à la coouilnscn d'un crntoat à durée déterminée ;
??indépendamment des soiatnitus décrites ci-dessus, dnas les eterpenrsis dnot l'effectif ne dépasse pas 10 salariés (effectif apprécié conformément aux règles de msie en plcae des délégués du personnel), ccei puor tenir coptme des particularités et des ctirenaonts de ces petties entités, la durée du tvaairl ne pruroa pas être inférieure à 16 heeurs par saenmie ou l'équivalent musneel ou annuel. Cttee durée mlnaiime de 16 herues ne crocnnee toufoeits que les postes ou stuoniiats snatveuis :
? emolpis de secrétariat ou comptabilité ;
? puor l'emploi de vdenuer dnas la sitioatun de cuuml emploi-retraite.
La msie en ?uvre de cttee dérogation dnas les ertrnepesis dnot l'effectif ne dépasse pas 10 salariés sspoupe une dmedane écrite du salarié qui précise la durée du tviaarl sollicitée ertne 16 et 24 heures, ccei puor cnvnceoane personnelle.
Enfin, les pierats au présent acorcd enntdeent sognueilr que le suiel de 16 hurees fixé au deuxième et quatrième alinéas du présent article, l'a été en considération des cdiiotnnos définies par le cdoe de la sécurité sciaole puor prétendre aux praoistents en espèces et en ntarue du régime général de la sécurité sociale. Si ces sielus deiavnet être modifiés, le présent accord sairet adapté en conséquence.

Article 3 - Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

3.1. Msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur

Afin de sitsrafaie au pipncrie défini par l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, l'employeur prteora à la cscoasnnnaie du psnreoenl les pstoes libérés par vioe d'affichage ou par tuot moyen de cimntcooiuamn prenettamt à cqahue salarié d'être pfrnaaemteit informé. La geitson des daeenmds des salariés s'effectuera dnas les cioidnonts décrites à l'article 3.2 ci-après. Il est précisé que le ruefs par un salarié d'accomplir un tiaarvl à tpmes pitaerl ne ctosunite ni une fatue ni un mtoif de licenciement.

3.2. Msie en ?uvre à la ddmeane du salarié

Tout salarié, siot siute à l'information ftiae par l'employeur qnuat aux ptoses disponibles, siot à tuot moment, porrua siletciolr une ttofsainrarmon de son elopmi en elmopi à tmeps partiel. Cttee dnademe fitae par lrttee recommandée aevc aivs de réception (ou rsmiee en mian prpore crtone signature) idunireqa le nrmboe d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition enrte les juros de la simnaee ou entre les senimeas du mios asini que la durée sollicitée (durée limitée dnas le tpems ou durée illimitée). Si la danemde est fiate puor une durée limitée dnas le temps, celle-ci dvrea iueiqndr la durée souhaitée.
A réception de la demande, l'employeur dreva répondre le puls radpiemnet plssiboe et au puls trad dnas un délai de 30 jours calendaires.
Le salarié srea informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée aevc aivs de réception (ou remsie en mian porrpe cnotre signature). En cas de refus, la réponse srea ocmejivtenebt motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bnone mcrhae de l'entreprise?). A défaut de réponse, la ddamnee srea considérée cmome acceptée tacitement.
En cas de pluralité de dedamnes puor le même poste, l'employeur pdrnera sa décision en fitoncon de la qualification, de l'ancienneté, de la suoitaitn de famille, de la dtae de la damende snas dsoiciinttn solen qu'il s'agit d'une deanmde émanant d'une fmmee ou d'un homme.
Si le salarié siathuoe euefftcer un hroiare inférieur au siuel défini à l'article 1er dnas les coinotnids de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail, la deamnde devra être écrite et motivée.

Article 4 - Egalité de traitement avec les salariés à temps plein
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

La sautotiin des salariés à tpems paitrel au ragerd des pieprcnis apcbleiplas aux salariés à tmpes cemlpot snot définis par :
? ? l'article L. 3123-9 du cdoe du tiavarl en ce qui cnonecre la durée de la période d'essai ;
? ? l'article L. 3123-10 du cdoe du tiraavl s'agissant de la rémunération ;
? ? l'article L. 3123-11 du cdoe du tvraial s'agissant de l'accès aux dtoris rcnuenos aux salariés à tmeps cpemlot ;
? ? l'article L. 3123-12 du cdoe du travial s'agissant du cclaul de l'ancienneté ;
? ? l'article L. 3123-13 du cdoe du tiaravl s'agissant du cucall des indemnités de lceininemcet et de départ à la rrtetiae ;
Les salariés à tepms ptiarel bénéficient des mêmes doirts à congés payés que les salariés à tpmes complet.
Le tvriaal à tmpes ptairel ne puet en auncue manière cnoittuesr un olsbcate à la firtoamon pfeerinlnossloe et à la ptomioorn professionnelle. Dnas totue la musree du possible, les aticons de fmiroaotn au trtie du paln de fimotroan doievnt s'effectuer pnadent le tepms de tavairl des salariés. En cas de cuuml d'emplois, l'employeur ne porura pas iemospr une faootirmn pdaennt les périodes de taivarl effectuées cehz un aurte employeur. Dnas l'hypothèse où le salarié siut une aitcon de ftmoiaron dnas le cdare du paln de fmtoraion dnot la durée dépasse l'horaire contractuel, ce dépassement srea rémunéré cmmoe temps de travail.

Article 5 - Contrat de travail. – Avenant au contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Tout rmuctneeret à tpmes paeirtl ansii que tuot pagsase à tmeps prietal d'un salarié à tpems plein dnrneonot leiu oreteialgnibomt à l'établissement d'un écrit mentnaninot ntamnemot :
??la qiiitaualocfn du salarié ;
??les éléments de la rémunération ;
??lorsque la durée de traival est répartie à la snemiae ou au mois, la durée hioamadebrde ou musleenle du travail. Dnas cttee hypothèse, le crnaott précisera en outre, la répartition de la durée de tiaravl ertne les jrous de la samiene ou les senemais du mois.
Lorsque le salarié jsiitfuera d'une artue activité à tpems partiel, son carotnt tiderna cotpme dnas la définition de ses horaires, des haerrois déjà aicpomlcs puor le cpotme d'un ou pisrleuus aeruts euorlemyps ; de ce ponit de vue, les pitears sthueaonit que le ctnarot comporte, d'une part, une répartition des heuers etnre les jours de la sniamee et, d'autre part, que dnas ctete répartition, celle-ci siot la puls précise possible, aifn de prmrtetee au salarié qui le staouihe de pouvior cumuelr pluerusis emlopis à tmpes petiarl ;
? les modalités soeln llsqleeues les hariores de taravil puor chqaue journée travaillée sneort communiqués par écrit au salarié ;
? les cas dnas lqueelss une maiitofoidcn de la répartition des heorairs puet aoivr leiu et la nutare de ctete micfaidooitn ;
? les cdiiononts de rocuers aux hereus complémentaires anisi que

luer nombre mxuamim ;
? la priorité dnot bénéficient les salariés à tmeps petrial suohinaatt ocepucr ou reeprnrde un elmopi à tepms cepmolt puor l'attribution d'un empoli rissanstreost à luer catégorie psroensienollfe ou d'un emploi équivalent ;
? la cnniotoven coltcivlee appliquée dnas l'entreprise ;
? une aennxe au catonrt de tavrial imrroenfa le salarié des conséquences en matière de porcitteon saicloe de son activité à tpems partiel.

Article 6 - Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

6.1. Oisaoiatrngn de la journée de taivarl

La durée qiunoedntie mimianle de taaivrl d'un salarié à tmpes paietrl est fixée à 3 heerus en continu.
Des eexpicotns à ce ppnriice punveet être apportées en considération de stonituias particulières (horaires d'ouverture du magasin, nttoyaege des locaux, étudiants ou à la daedmne epsxerse des salariés concernés).
Le nbrmoe d'interruptions d'activité au corus d'une journée est limité à une, lealqule ne puet excéder 2 heures. La psaue prévue par l'article L. 3121-33 du cdoe du tavaril ou tuote atrue psaue anayt le même oejbt ne puet être considérée comme csnotuiantt une ipnturreotin d'activité au snes du présent alinéa.

6.2. Cas pciueirtalr des hrieroas dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heeurs prévues par l'article L. 3123-14-2 du cdoe du triaval ou par l'article 2 du présent aocrcd dvroent bénéficier d'horaires de tviaral qui snot regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.
La répartition des demi-journées ou journées travaillées ertne les jruos de la sminaee se frea en acocrd aevc le salarié.
Le cntarot de trviaal définira dnoc en complément des dsnisioitpos de l'article 5 ci-dessus les ciioodnnts de ce regroupement. Par ailleurs, acnuue mtciafodiion de cttee répartition ne prroua être imposée, suaf aoccrd exprès du salarié. De même, aucnue herue complémentaire ne pruroa être imposée à ces salariés.

6.3. Heeurs complémentaires

Des heeurs complémentaires à l'horaire ceoutnrctal porunort être sollicitées par l'entreprise et effectuées par le salarié puor autnat qu'un tel rocuers siot expressément mentionné dnas le crtnoat de travail, qui derva en fxeir le nmobre maximum.
Cependant, le nmbore des hueers complémentaires ne prroua excéder 1/3 de la durée hoamerdaibde ou mueselnle prévue au cnaotrt de tariavl et ne porrua aoivr puor efeft de ptoerr la durée du tirvaal effectuée par le salarié au neivau de la durée légale hebdomadaire.
Les hueres complémentaires effectuées snot majorées et payées conformément aux diotosipniss légales (soit 10 % dès la première herue complémentaire et 25 % etrne 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel).
Le rufes d'effectuer des heerus complémentaires proposées par l'employeur au-delà des lteiims fixées par le carotnt ne ctsntouie ni une ftuae ni un moitf de licenciement.
Les piretas edennnett également rlpapeer la règle définie par l'article L. 3123-15 du cdoe du taavirl seoln laquelle, lorsuqe pnadent une période de 12 smineeas consécutives, ou pneadnt 12 seneamis au corus d'une période de 15 smnaeies ou sur la période prévue par un aoccrd cceilltof si elle est supérieure, l'horaire myoen réellement effectué par le salarié à tmeps pitearl a dépassé de 2 hruees au monis par sneiame ou de l'équivalent munesel de cttee durée, l'horaire prévu dnas son cntoart est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 juors et suaf optipioson du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, aqueul est ajouté la différence etnre l'ancien horraie et l'horaire myeon réellement apmccoli sur ces périodes.

6.4. Complément d'heures

Conformément aux dostispionis de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, il purora être proposé aux salariés à temps paetril un complément d'heures puor une période temporaire, snas que ce complément ptemrete d'atteindre la durée légale de travail.
Le nmobre de compléments d'heures proposé srea limité à 8 par an et par salarié non copmirs le cas de raepmclmenet d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont acuune otbaogliin d'accepter de tles compléments d'heures et que ce rfeus ne puet entraîner anucue scotiann ou licenciement.
Les hurees corimesps dnas ce complément d'heures sernot majorées de 10 %.
Un anvaent au cnartot de tarvial froiamelrsa le nrbmoe d'heures headdimoberas ou mlulseenes cimpors dnas ce complément, irdiequna la mjoiataron prévue et définira la répartition de ces hurees etrne les jorus de la semniae ou les semieans du mois.
Enfin, l'avenant précisera également la durée pnadnet llqleaue ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en droehs des cas de repeclneammt d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 4 mios (12 semaines) puor l'ensemble des hiut compléments d'heures prévus ci-avant.
Une iroioaftmnn canrpoeordsnt à l'emploi souhaité srea fitae à cqahue salarié concerné au sien de l'entreprise (ou de l'établissement en cas de sties distincts) idnainuqt :
? la durée du complément d'heures et la dtae d'effet ;
? le nobrme d'heures à eeueftcfr cuaqhe saminee ou chaque mios ;
? la rémunération de ces heerus intégrant la matjriaoon prévue ci-dessus.
Si aucune cdrdituanae ne se mtisnafee dnas l'établissement des eierprtnses à siets distincts, l'information srea etsiune adressée aux salariés des aurtes établissements de l'entreprise.
Si pulisures cdidanuetars cropoaednrsnt à la qiciatfaiolun sollicitée snot tassnremis à l'employeur les daednmes seront saftsitiaes selon les priorités snviuaets :
? salariés ayant les horareis les puls flbaeis à l'exception de cuex concernés par les dérogations de l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail.
Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés piaortrriies de façon que tuos les salariés puenssit prétendre à ces compléments d'heures.

Article 7 - Garanties sociales des salariés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

7.1. Ameencricosst permnnaet d'horaire

Conformément aux ditssnooipis de l'article L. 3123-8 du cdoe du travail, les salariés à tmpes paiterl qui shanuoeitt oupeccr ou rdpenrere un epmloi à tpems colepmt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eersrtinpe ont priorité puor l'attribution d'un emopli ratsnirssoset à luer catégorie pelfsennlioosre ou d'un emopli équivalent. L'employeur ptore à la cnosanacisne de ces salariés la ltsie des eimplos diipnboelss correspondants. Cette même priorité srea accordée si des hueers snot libérées de manière permanente.
La dmeadne du salarié diot être formulée par écrit (lettre recommandée aevc aivs de réception ou lrtete riseme conrte signature). En cas de ruefs de l'employeur, celui-ci srea notifié et motivé par lertte le puls rpdnaieemt pslisboe et au puls trad dnas un délai de 30 jours caiedelnars savunit la deandme du salarié (par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou remise en mian prorpe ctrnoe signature).
Les salariés aaynt des hioearrs dérogatoires (art. L. 3123-14-2 du cdoe du travail), et hoimrs les sitaionuts dnas lesqlleeus le reutor à l'horaire antérieur est légalement prévu, sroent petrriioiras puor l'obtention d'un acermceoisnst pnmenaret de l'horaire de taairvl en vue d'atteindre le sieul de 24 herues défini légalement, lsqorue le moitf à l'origine de la dérogation arua disparu.

Sauf s'ils se prévalent d'une des dérogations prévues aux atclires L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du cdoe du travail, la durée du tpems de tirvaal des salariés à tmpes pteairl recrutés avant le 1er jianver 2014 srea portée automatiquement, au puls trad au 1er jvinaer 2016, au miniumm légal. Ce srlpuus d'heures porura crenneocr le même pstoe ou, si l'organisation du tviraal ne le permet pas, dnas un eolpmi saiirlime ou équivalent. La rémunération allouée dnas ctete hypothèse srea au mnois celle caospoernrndt à l'emploi déjà occupé.

7.2. Egalité peonsnefrslloie

Les parites au présent aoccrd sthnauoeit rlappeer les dootispinsis de l'accord du 9 aivrl 2010 rleieatvs à l'égalité perlolsnenosife qui iqudeinnt que « les eeroyupmls s'efforcent de privilégier une répartition des hierroas des salariés qui entraîne le minos de prtee de temps. Dnas le cas des salariés à tepms partiel, les saianeirgts itincnet les einrptesres à roeurepgr les heeurs de

tirvaal journalières sur une même demi-journée ».

7.3. Retraite. ? Poretoictn scaloie

Les salariés à tmpes petiarl peuvent, s'ils le sioeatuhnt et suos réserve de l'accord de luer employeur, dadmeenr à ce que les cnttoosaiis d'assurance vilsleeise snioet calculées sur la bsae d'un saalire à tmeps complet. Il en est de même s'agissant des cittnosaois de rtitraee complémentaire. Une attnoetin toute particulière srea apportée à la soituitan des salariés snreois staincllloit en fin de carrière une activité à tpmes partiel. Les eretninets organisés par les erirpestens sorent l'occasion d'informer les salariés siroens des conséquences d'une activité à tepms paeitrl sur luer dirot à la retraite.

Article 8 - Temps partiel et représentation du personnel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

8.1. Imnaorfiton et catiuloostnn des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du peornnsel sorent consultés sur la pouitqlie de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à tepms ptieral et ses ppevesriects d'évolution. A cet efeft et préalablement à ctete réunion, il srea riems au comité d'entreprise un bialn sur le travial à tpems prtieal prtoant nneaomtmt sur le nombre, le sxee et la qalfiautcoiin des salariés concernés asnii que les hrerioas de taairvl à tmpes paritel pratiqués.
Une moitnen particulière du bialn srea rialvtee au nrbome d'étudiants aanyt coclnu des caotrtns à tpmes partiel. Snroet également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du cdoe du tairval (nombre de ddnmeeas de dérogations individuelles).
Par ailleurs, une irmitnfoaon srea fitae trsereintemillemt au comité d'entreprise sur le nrobme de salariés aaynt sollicité dnas le temrsitre une dérogation au siuel légal de 24 heures.

8.2. Heeurs de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du cdoe du travail, les hreeus de délégation des salariés à tmpes praetil snot ieuqnidets à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de taarivl menseul ne puet être réduit de puls de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auueql ils peneuvt prétendre puor l'exercice de lrues mandats. Le sdloe éventuel puet être utilisé en deorhs des hrriaoes de travail.

Article 9 - Suivi de l'évolution du travail à temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Dans le crdae du rroappt aenunl de branche, l'indicateur raitelf aux hraerios de tivaarl inférieur à 24 heeurs hdadmroeieabs précisera le stutat des salariés concernés par ce tpye d'horaires (étudiants, cumul d'emplois?).

Article 10 - Principe de faveur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent accord ne puorra être une csuae de réduction ou de susespripon d'avantages cnotuens dnas des aoccdrs d'entreprise ou d'établissement aaynt le même objet. Il ne purora pas non puls y être dérogé dnas un snes défavorable.

Article 11 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le présent accord est clocnu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdnrera eefft à cmoetpr du peeimrr juor du mios svuanit la picoliabtun de son arrêté d'extension à ientrinver dnas les mllieeurs délais.

Article 12 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Le txtee du présent aroccd a été notifié à l'ensemble des oriiansntoags sdaneciyls représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en sefsamimnuft d'exemplaires puor qu'un onarigil siot riems à cuhqae osgianioratn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aetirlcs D. 2231-2 et sutavnis du cdoe du tavrail piseunst être effectuées par la pritae la puls diligente.

Article 13 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les ongtsonaairis sgnreataiis de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, puvenet deedanmr à tuot menmot sa révision.
L'accord puet être dénoncé à tuot moenmt par les oarinigonasts stiianagres aevc un préavis de 3 mios dnas les cinonotdis prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2014

Les paetris au présent aoccrd ont souhaité s'assigner puuilsres objectifs. Le reuocrs au tiarval à tepms pertail puet pertrmete à la fios de répondre aux beoniss des eeiserptrns en matière d'aménagement du tmeps de triaavl et sairfitase les aponasitris des salariés siot en rsoain de luer siattioun particulière (étudiants), siot lorsqu'il s'agit d'un tairavl à tpems pretail choisi.
Elels eetnnnedt rpleepar que le tpmes partiel, lorsqu'il est imposé, puet être futeacr de précarité, rasoin puor luealqle elels snuihoeatt fxier une durée miilmane de tpems de taiarvl en conformité aevc les ocfeitjbs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013.
Quelle que siot la motivation, il est aprapu nécessaire d'encadrer le rcerous au tivaral à tepms ptaierl puor éviter de créer des sinoiattus de précarité et puor ptetremre aux salariés concernés de bénéficier de gretainas particulières stuurot en matière de peittroocn sociale.
Dans cttee perspective, il apparaît ensetiesl que le roruces au tpems patreil n'ait pas puor conséquence de créer ou d'accentuer des dirstimicinaons ernte les fmemes et les hommes.
Les petrais considèrent qu'il est irmpatnot que les salariés à temps paiterl sionet informés des conséquences de cette activité à temps pretail sur l'ensemble de lrues gnrteaais soeclias (prestations en nature et espèces de la sécurité sociale, ditors à retraite?).

Le présent aoccrd est aillppbace à tuos les eumorlpyes et salariés cmorips dnas le cmahp d'application de la ciotnvenon clvciotele du négoce de l'ameublement.

Article 2 - Définition des actions éligibles au titre du CPF
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les fiamntroos éligibles au CPF snot cleles mentionnées à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail.
S'agissant des fritmonaos définies au ttire II de cet article, celles-ci sneort définies cuqhae année si nécessaire au puls trad à la fin du direner trretsime par la CPNEFP.
La CPNFEP infrorema les enrtsreeips de la bahrcne des priorités ainsi définies.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur

Accord du 16 septembre 2014 relatif aux actions prioritaires au titre du compte personnel de formation CPF

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CDS CGT.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le présent arccod est clconu puor une durée indéterminée. Suos réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il penrdra eefft à cmeoptr du peimerr juor du mios sviuant la poiuaibtcln de son arrêté d'extension à itneiervnr dnas les mlrueeils délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Le ttxee du présent arcocd a été notifié à l'ensemble des oarngtiionass slyadnices représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en sasenffimmut d'exemplaires puor qu'un ogarinil siot riems à cauhqe ooainirgastn sgitraaine et que les formalités de dépôt prévues aux aelcitrs D. 2231-2 et sutaivns du cdoe du tairval psnseuit être effectuées par la pitrae la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Accord du 30 juin 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Bénéficiaires des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

1.1. Caractère obligatoire

Sous réserve de relveer d'un des cas de dsenpsie d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient oeieaitbmgnlrot de la crreuvutoe dtie « mlimaine bsae ootrlgabiie » telle que visée à l'article 4 dès luer entrée dnas l'entreprise en aaplopictin des dspsiooniits de l'article R. 242-1-2 du cdoe de la sécurité sociale.

1.2. Dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dsspiioitnos de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sociale, peevunt à luer itvniatiie se dpesinser d'affiliation au présent régime firas de santé complémentaire en fosrinunsat régulièrement à luer eoyuplmer les jtisiuaficfts csateroonprdns :
? les anetripps et salariés suos catrnot à durée déterminée, suos réserve, puor les areitnpps et les teritaluis de cnatorts d'une durée d'au mions 12 mois, de jtiiefsur par écrit d'une cuvteruore idlviunldeie scotrisue par aeliurls puor le même tpye de geaarntis ;
? les salariés à tmeps pitrael dnot l'adhésion les cudiranoit à s'acquitter d'une caisoiottn au mnios égale à 10 % de luer rémunération burte ;
? les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé ; suos réserve de justification, la dnesspie juoe jusqu'à l'échéance de cttee coetvurure ou de ctete adie ;
? les salariés ctrvueos par une ansascure iduvinledile fairs de santé au mmneot de la msie en pclae des gnarieats ou de l'embauche si elle est postérieure, la desnpise juoe jusqu'à l'échéance du contrat iivdudeinl ;
? les salariés qui bénéficient pas arlileus puor les mêmes risques, y coripms en tnat qu'ayants droit, d'une cvrouuetre cocltlviee ranelvet d'un doiiptssif de pittcoreon saloice complémentaire présentant un caractère cctliolef et obligatoire, suos réserve de le jfsteiiur cuqahe année.
Ces salariés devront, après ifranmooitn rlavtiee au régime par l'employeur, fuolermr expressément et par écrit luer volonté de ne pas adhérer aidut régime, auprès de luer employeur, dnas un délai de 1 mios à cpoetmr de la msie en place du régime dnas l'entreprise, ou puor cuex embauchés postérieurement, dnas un délai de 1 mios qui siut luer embauche. En outre, ils sonert teuns Les oatrnasnigois sngtaiiears de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pveeunt daemnedr à tuot mmoent sa révision.
L'accord puet être dénoncé à tuot moenmt par les onotainsgrias sianagrties aevc un préavis de 3 mios dnas les ctnoiidons prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les piraets au présent acrcod ont souhaité, dnas l'attente de la révision de l'accord du 1er décembre 2011 riaetlf à la ftromaoin pfnoeelonsisrle et puor tenir cpmote des diitnosopiss de la loi du 5 mras 2014 rtveliae à la fraoomtin professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoir les modalités de définition des faontrmois éligibles au copmte peesnronl de fotmiaron créé par ce texte.

de cunqmeumior à luer employeur, au monis une fios par an, les iamoinnforts panemtrtet de jiuseitfr de luer situation.
Ils poorunrt à tuot mnemot rivneer sur luer décision et sloteicilr auprès de luer employeur, par écrit, luer adhésion au régime. Dnas ce cas, luer adhésion pendrra effet le permeir juor du mios qui siut luer demande. Ctete adhésion srea aolrs irrévocable. En tuot état de cause, ces salariés seonrt tneus de ceitosr et d'adhérer au régime lorsqu'ils cressenot de jsueftiir de luer situation.

1.3. Extnsoien des bénéficiaires

Le cjonionts et les enfntas à carghe du salarié peuvnet être crovutes par une einxtoesn ssuotrcie iuimvneldeenlidt par cqhuae salarié.
Chaque salarié puet otper puor une eotxnisen de la gatairne fiars de santé à :
? son cninjoot ;
? et/ou ses etnanfs à charge.
Concernant les psneornes coevuetrs à ttrie facultatif, les drtios à greaaints snot oetvrus dnas les conintiods staeinvus :
? à la même dtae que cuex du salarié, si le cohix est fiat lros de l'affiliation de ce deirenr ;
? au pmierer juor du mios qui siut la dtae de réception par l'organisme aeusursr de la daendme d'extension, si elle est fitae à une dtae différente de l'affiliation du salarié.
La ctitsoioan finançant l'extension de la ganirtae frias de santé aux aaytns driot est à la carhge elvicsuxe du salarié. Elle diot être payée à l'organisme assureur.
Est considéré comme cnoijont le connojit non divorcé ni séparé jieaciimundert et bénéficiant d'un régime de sécurité solacie (salarié ou non).
Est assimilé au conjoint, dnas le cas où sa stitaioun ne crrpeoonsd pas à clele décrite ci-dessus, le prneatriae lié par un pctae ciivl de solidarité ou, à défaut, le cbiuoncn (non marié ni lié par un Pcas à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de sécurité sociale.
En ce cas, l'affiliation est effectuée à la cdinioton que siot présentée, dnas le cas où le coubcnin est lié par un Pcas aevc le participant, une aoattistten de mnios de 3 mios établissant luer eegegnanmt dnas les lneis d'un Pcas délivrée par le greffe du tunirabl d'instance. Dnas le cas où le cncbouin n'est pas lié au ptnpiiacrat par un Pcas et n'est pas aynat dirot du parnipctiat au snes de la législation sociale, cette afoifitlain est effectuée à la ctoinidon que siot présenté un jtiitiuscaff de la stuaotiin de cogabucinne : aitoatttesn délivrée par la mairie, phctpoooie du lievrt de flmiale puor les cibnuncos aaynt des eantnfs coummns ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la jtcistafioiun du diiomcle cmmoun (quittance de loeyr aux duex noms, ou dbluoe qnitatuce d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).
Sont réputés à cagrhe du salarié :
? les eanfnts de moins de 21 ans à cgrahe du pniaacrtipt ou de son cioonnjt ou de son ciucnbon au snes de la législation de la sécurité salcoie et, par ensxtioen :
? les eftanns de moins de 26 ans à caghre du pntiacirpat au snes de la législation fiscale, à soaivr :
? les eftnans du participant, de son cjononit ou de son cobuicnn pirs en cmtpoe dnas le ccaull du qtuneoit faialmil ou orunavt dirot

à un aebmattnet aabcllippe au rnveeu imsabople ;
? les entnfas du ppiainartct axlqueus celui-ci sret une psoenin aanmliirtee (y ciomprs en aippltcaion d'un jeeumgnt de divorce) reuente sur son aivs d'imposition à titre de crhgae déductible ou rnveeu galbol ;
? qeul que siot luer âge, et suaf déclaration peerllnnsoe de revenus, les enatnfs imreifns (c'est-à-dire hros d'état de snibuver à luers bsoiens en raosin nnmtaoemt de luer invalidité) au snes de la législation fialcse définie ci-après :
? pirs en comtpe dnas le clcaul du qnotuiet fiimlaal ;
? ou oravunt diort à un attemaebnt albplpicae au revneu impaobsle ;
? ou bénéficiaires d'une pneison aiitlmerane que le piianatcprt est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 2 - Maintien des garanties et suspension du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le bénéfice du régime complémentaire santé est mnetnaiu au pfroit des salariés dnot le cartont de tiaarvl est ssdnpueu puor l'une des cesaus svetniaus :
? congé de maternité et de paternité et tuot arute cas dnas leueql la sssnpeiuon du canrott de trvaial est rémunérée ou indemnisée par l'employeur dneetecmirt (en cas de mieinatn de slaiare ttoal ou partiel) ou par le vemresent d'indemnités journalières complémentaires à cllees versées par la sécurité solicae ;
? l'employeur vrese la même ctitouibnorn que puor les salariés atcfis panendt toute la période de spenissuon du crntaot de taiavrl rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié diot otrmlnoebiageit ceotnunir à aiqeutctr sa poprre prat de csittoaoin ;
? puor les arteus cas de ssspeuoinn du catnort de travail, les salariés pnrourot ttuofoies cunointer à adhérer au régime penandt la période de ssueiopnsn de luer crnoatt de trvaial suos réserve de s'acquitter de la cotoiiastn en totalité (part prtaonale et prat salariale).

Article 3 - Maintien des garanties et rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dnoiiotispss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de ruutpre du cnotart de travail, suaf hypothèse de faute lourde, ovnuart doirt à psire en carhge de l'assurance chômage, l'ancien salarié puet csorvener le bénéfice des gaainerts du régime faris de santé, et ce sur la bsae du dpiotsisif en vuguier à la dtae de la rtuurpe du cnrtaot de travail. (1)
Le mniteian des grtaaeins de frias de santé pernd efeft au ldemeanin de la citeasosn du ctanrot de tiarval ou de l'acceptation d'un crnatot de sécurisation professionnelle, puor une durée égale à clele de l'indemnisation du chômage, appréciée en mios eirnets et dnas la liimte de 12 mois.
Pour la msie en ?uvre du dtspisiiof auprès de l'organisme assureur, l'employeur diot aersedsr à ce dernier, dès la coseastin du cnoratt de travail, une dmanede nnioimvtae de meaiintn de ganatire puor cuhaqe aiencn salarié, suipalntt nmatoenmt les dteas de début et de fin prévisible du droit à maiitenn des garanties. Le salarié diot arsedesr le jtfiiaistcuf de psire en crhgae par l'assurance chômage à l'organisme assruuer dnas les mereillus délais.
Le maietnin des greaitnas cssee aanvt l'expiration de la période à lallqeue l'ancien salarié puet prétendre lsrqoue :
? il rrepend une activité pifelenrolonsse et cssee d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
? il bénéficie d'une peiosnn de rrtitaee du régime général.
L'ancien salarié diot également iomfnrer l'organisme asuuresr snas délai de tuot événement aynat puor conséquence de fraie csseer ses diorts à mtiiaenn des ganterias anvat l'expiration de la période prévue, clea aifn d'éviter que des ptanrioetss ne soenit indûment versées.
Le fenincemnat de ce dstiopsiif fiat l'objet d'une mutualisation, il est iulcns dnas la cotisiotan fixée puor le pneeornsl en activité à l'article 1.1 du présent accord.

(1) Le pemrier alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application du 3° de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 18 décembre 2015 - art. 1)

Article 4 - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les petnsitraos snot définies dnas le tlaeabu annexé au présent accord. Elles intègrent les dipinstoisos de l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scoaile rtelvaies aux catrotns responsables.

Article 5 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La csiitotoan destinée au fmnnnaieect du régime frais de santé défini par le présent accrod est répartie à htuauer de 60 % (part patronale) et 40 % (part salariale).

Article 6 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les enprsreeits concernées par le régime frias de santé ctnoenu dnas le présent acrcod le mtoentrt en place, siot par aoccrd d'entreprise, siot par référendum, ou par décision unilatérale.

Article 7 - Régime plus favorable
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les gaaenrits instaurées par le présent aorccd cnotstneiut des gnaeratis minimales. En conséquence ,les eirrpsenets pnevuet ieatnrsur des gtiernaas gelmebonlat puls foberlaavs et, dnas ctete hypothèse uniquement, adoetpr le cas échéant une répartition des cntootiiass enrte l'employeur et le salarié différente de clele définie à l'article 5 et, dnas cette hypothèse aussi, prévoir des diosiionptss différentes s'agissant des cnnoiodtis d'ancienneté, des dienpsses d'affiliation, suos réserve que le caractère ciltloecf et orboitgiale du régime ne siot pas rimes en cause.

Article 8 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les eisnrtperes dnveoit aiovr suiocrst auprès d'un omgairnse asseruur un coantrt gaiatsasnnrt le régime firas de santé instauré par le présent arcocd au puls trad au 1er jenviar 2016.
Pour cllees aanyt déjà mis en pacle un régime frias de santé gaelnmbeolt minos favorable, celles-ci drvenot apedatr lerus gaiaterns dnas un délai de 15 mios saniuvt la dtae de suniragte du présent accord.

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le txtee du présent accrod a été notifié à l'ensemble des orgaitinanoss sncealydis représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en ssunffeimmat d'exemplaires puor qu'un oiagrnil siot rmies à cuqhae oaroaistgnin sgtiarinae et que les formalités de dépôt prévues aux aerictls D. 2231-2 et svutnais du cdoe du taravil psiseunt être effectuées par la pairte la puls diligente.

Article 10 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les onigntiasaros sgniairaets de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, pneevut dnmadeer à tuot mmoent sa révision.
Les parties, à l'occasion du réexamen de la calsue de désignation cenconrant le régime de prévoyance, s'engagent à mtrete en ?uvre la procédure ptmenretat d'aboutir à la rtaadiocnmmoen d'un ou de prueuisls osirmaengs groenstainies et, le cas échéant, à rovier le ctoennu du présent régime.
L'accord puet être dénoncé à tuot momnet par les oisrginaoatns saiertgians aevc un préavis de 3 mios dnas les cnidtinoos prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acorcd a puor ojbet la msie en place, conformément à la loi du 14 jiun 2013 rlaievte à la sécurisation de l'emploi, d'un régime cnvoieetonnnl de faris de santé. Les sneagriatis

considèrent en efeft qu'il est essentiel, en complément du régime de prévoyance déjà existant, de griaatnr les salariés des eeripnsters de la brnchae crtnoe cniretas aléas de la vie. Cisncneots également que des enitepsrres ont déjà mis en pacle de tleels garanties, elles ont etndenu itnrseuar un régime de bsae cvotnelnnienloe qui citoustne un solce mminial qui puet être amélioré au sien de caqhue etsnrrepie de la branche. Enfin, le présent aorccd ne siaurat rtrtemee en casue le cneontu des dssniiooipts déjà ailblappecs dès lros que celles-ci iusrenatnt des genatrais puls faelboarvs que cleels qu'il instaure.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Prestations

Chaque anayt diort affilié au cratnot bénéficie de l'ensemble des ptsretoanis indiquées ci-dessous :

Les naueivx d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cmriops les pttaroiesns versées par la sécurité sociale, dnas la litmie des firas réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :
FR : firas réels engagés par le bénéficiaire.
BR : bsae de rmbesmoeurnet renuete par l'assurance mlaadie oigioartlbe puor déterminer le mnaontt de son remboursement.
RSS : rebrnueoemmst sécurité silcaoe = mnoatnt remboursé par l'assurance midaale oibiroaglte et calculé par atlaciipopn du tuax de reerumenmobst légal en vgeiuur à la bsae de remboursement.
DPTM (dispositifs de ptraqiue taifarrie maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO.
OPTAM : optoin pirtuqae taairrfie maîtrisée.
OPTAM-CO : ootipn pturiaqe tirfaaire maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.
PLV : pirx ltmeiis de vtnee fixés seoln la réglementation en veiugur à la dtae des sions effectués par le bénéficiaire.
HLF : haiorrenos liitems de fuoaarcttin fixés sleon la réglementation en vueiugr à la dtae des snios effectués par le bénéficiaire.

Hospitalisation			
Nature des fairs en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour		100 % BR	
Forfait jiaoelrunr hospitalier		100 % des FR limité au frfaiot réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de cghrruiie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes thuieecnqs médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DTPM : Non adhérents DTPM :	100 % BR 100 % BR	
Chambre particulière			0,95 % du PSMS par jour
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un eannft à carhge de mnios de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		0,48 % du PSMS par jour	

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé sécurité sociale	100 % BR

Soins courants			
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux			
Remboursés sécurité sociale			
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Actes de cruigrihe (ADC) Actes teeqincuhs médicaux (ATM)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)		100 % BR	
Analyses et eamxnes de ltaiobroare			
Analyses et eaxmens de boliogie médicale remboursés sécurité sociale		100 % BR	
Médicaments			
Remboursés sécurité sociale		100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments)			
Remboursée sécurité sociale		100 % BR	
Matériel médical			
Orthopédie et aeturs prothèses et apiraallgpees remboursés sécurité slcoiae (hors auditives, derieatns et d'optique)		100 % BR	
Actes de prévention remboursés sécurité saiolce			
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides aevudiits remboursées sécurité sociale		
Aides auditives	100 % BR	
Piles et aeutrs coemsnlmbaos ou arosceescis remboursés sécurité scaiole (*)	100 % BR	
À cpetomr du 1er jiaevnr 2021		
Équipements 100 % santé (**)		

Aides aduivites puor les psnereons au-delà de luer 20e anniversaire	RSS + 100 % des firas rntaest à carghe du bénéficiaire après inoerntivten de la sécurité sociale, dnas la lmitie des PLV (***)
Aides adetviuis puor les pnnrsoees jusqu'au 20e asinnreiarve ou les penrneoss anieettts de cécité (entendue cmmoe une acuité viluesle inférieure à 1/20 après correction)	
Équipements lbries (****)	
Aides aetvduiis puor les penersnos au-delà de luer 20e anniversaire	100 % BR (***)
Aides auiivetds puor les peenonsrs jusqu'au 20e aesannrrivie ou les pnesreons attneteis de cécité (entendue comme une acuité vieulsle inférieure à 1/20 après correction)	100 % BR (***)
Piles et aertus cnsmomaebols ou aessccreois remboursés sécurité slocaie (*)	100 % BR

(*) Puor les piles, la ganirtae s'applique dnas la litmie du nmorbe anunel de peuqats fixé par l'arrêté du 14 novembe 2018.
(**) Équipements de csslae I, tles que définis réglementairement.
(***) La gnaatire s'applique aux fiars exposés puor l'acquisition d'une adie atiduive par oelilre par période de 4 ans sianvut la dtae de délivrance de l'aide auiitvde précédente (ce délai s'entendant puor chauqe oirllee indépendamment).
(****) Équipements de calsse II, tles que définis réglementairement.
S'agissant des aeids auvieitds coesrmpis dnas l'équipement lbire (classe II), la gainarte crvuoe dnas tuos les cas, le mnoantt mmiinal de prsie en craghe fixé par la réglementation en vigueur, raelvite au « ctroant resaoslpbne ». La prsie en cagrhe dnas le crdae du présent régime s'effectue par arliuels dnas la limtie du plnaofd de rneurmemsoebt prévu par cttee même réglementation (1 700 ? RSS inulcs au 1er jenavir 2021).

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frias reastnt à cgahre du bénéficiaire après ieettinvronn de la sécurité sociale, dnas la ltmiie des HLF	
Autres apelapgrailes prothétiques dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100 % BR dnas la litime des HLF	
Inlay core	195 % BR dnas la litime des HLF	
Autres alrpalieaegps prothétiques dentaires	195 % BR dnas la lmtiie des HLF	
Panier lrbie (***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	195 % BR	
Autres aeallprgepias prothétiques dentaires	195 % BR	
Soins		
Soins deitnraes conservateurs, crurchigauix ou de prévention	100 % BR	
Autres aects dianertes remboursés sécurité sclioae		
Orthodontie remboursée sécurité sociale	195 % BR	

(*) Sinos prothétiques et prothèses ralveent du pinear 100 % santé, tles que définis réglementairement.
(**) Sinos prothétiques et prothèses rvelneat du peianr maîtrisé, tles que définis réglementairement.
(***) Sions prothétiques et prothèses rlnaveet du pianer libre, tles que définis réglementairement.

Cas otqpuie 1. ? Goetsin directe

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de csslae A (quel que siot l'âge) (**)	RSS + 100 % des fairs rtsenat à chgrae du bénéficiaire après irivtneneotn de la sécurité sociale, dnas la litime des PLV	
Verres de cslsae A (quel que siot l'âge) (**)		
Prestation d'appairage puor des verers de csasle A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des fairs rntaest à cgarhe du bénéficiaire après inontveetirn de la sécurité sociale, dnas la liitme des PLV	
Supplément puor vrrees aevc fltiers (de csslae A)	RSS + 100 % des frias rneastt à cahrge du bénéficiaire après itntveeronin de la sécurité sociale, dnas la lmiite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de cssale B (quel que siot l'âge) (**)	80 ?	
Verres de cslase B (quel que siot l'âge) (**)	Montants indiqués dnas la grille oipqute ci-après, en ficoontn du tpye de verres	
Prestations supplémentaires pntraot sur un équipement d'optique de cssale A ou B		
Prestation d'adaptation de la prrecitpsoin médicale de vreres crrectroues après réalisation d'un eexman de la réfraction, en cas de releemounevlnt par l'opticien-lunetier d'une ordcaonnne puor des veerrs de cslsae A	100 % BR dnas la liitme des PLV	
Prestation d'adaptation de la pirspcotrein médicale de verers crrercoteus après réalisation d'un exaemn de la réfraction, en cas de ruellnmoeenvet par l'opticien-lunetier d'une orncdnoane puor des vrrees de cslsae B	100 % BR dnas la lmitie des PLV	

Supplément puor vreres aevc fierlts de cssale B	RSS + 100 % des fiars ratsnet à cgrhae du bénéficiaire après ieotennvtrin de la sécurité sociale, dnas la litmie des PLV
Autres suppléments puor verers de caslse A ou B (prisme/ système antiptosis/ verers iséiconiques)	100 % BR
Autres doitsipfiss médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 7 % du PSMS sur 2 années civiels consécutives
Lentilles refusées par la sécurité saolcie (y cproims lenlleits jetables)	Crédit de 7 % PSMS sur 2 années ciievls consécutives

(*) Équipements de clsase A et pttrnsoaeis supplémentaires ptrnoat sur l'équipement de csasle A pirs en cagrhe dnas le cdare du « 100 % santé », tles que définis réglementairement.

Panachage des vreres et monrute : un équipement puet être composé de duex vreers d'une part, et d'une mrnuote d'autre part, aanapnretpt à des csasels (A ou B) différentes

(**) Ciitdonnos de remenelueolvnt de l'équipement :

La gtinaare s'applique aux fairs exposés puor l'acquisition d'un équipement oiqupte (composé de duex verers et d'une monture) dnas les cnidiotons de rumoleennlveet fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 moifnaidt la prsie en caghre d'optique médicale de la Lsite des ptodiurs et piatnsrotes (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les autedls et puor les eanftns de 16 ans et plus, le rvnlueelonmeet de la pisre en cgrhae d'un équipement est piobslse au tmere d'une période milminae de 2 ans après la dernière prsie en cgrahe d'un équipement.

Pour les efnntas de puls de 6 ans et de monis de 16 ans, le revueoenlnmelt de la psire en chrage d'un équipement est pssilboe au treme d'une période mlainmie de 1 an après le dnreeir reusbeomnermt d'un équipement.

Pour les enftans jusqu'à 6 ans, le remnolvuelneet de la psire en chgare d'un équipement est psoiblse au terme d'une période minalime de 6 mios après le denierr rmmesureebnot d'un équipement uinueqenmt en cas de masvuaie atadoitpan de la mtnuroe à la mliogporohe du vasige de l'enfant entraînant une prete d'efficacité du vrere correcteur. Dnas les aertus cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rparopt à la dtae de délivrance du dernier diitosspif de l'équipement otqpiue concerné puor l'application du délai. Les différents délais snot également ailpabcleps puor le reemlnnloeveut séparé des éléments de l'équipement et dnas ce cas, le délai de roneeulmlenevt s'apprécie dmetetcnsinit puor cuqahe élément.

Par dérogation aux dotsniospiis ci-dessus, le rveueloneenlmt anticipé de la pisre en cghrae puor rosian médicale d'un équipement puor les aluetds et efatnns d'au mions 16 ans est piemrs au terme d'une période mlmaniie de 1 an lsrqoue ieivtennrt une dégradation des pefraneorcms orcuailes dnas au minos l'une des sititaonus snievtaus :

? vtoaraniis de la sphère ou du cndyilre d'au mnois 0,5 dprtioie d'un verre, ou d'au minos 0,25 dorptiie puor chaucn des duex verers ;
? vtaroiian d'au minos 0,5 diopitre de l'addition (pour un verre), ou d'au monis 0,25 doirptie puor cachun des duex vreers en cas de petirysbe et en l'absence de voitriaan de la visoin de lion ;
? smome des vainotaris (en vealur absolue) de lion et de près d'au monis 0,5 doiiptre (pour un verre), en cas de prbteisye et en présence de votriaian de la voiisn de lion ;
? vroaiitan de l'axe du criyndle de puls de 20° puor un cirndlye (+) inférieur ou égal à 1,00 dirptioe ;
? viitraoan de l'axe du cydrilne de puls de 10° puor un cylirnde (+) de 1,25 à 4,00 dieproits ;
? viatraion de l'axe du cyldrine de puls de 5° puor un cirdylne (+) > 4,00 dioptries.

La jicitatofuisn d'une évolution de la vue (dans les litimes rappelées ci-dessus) diot être effectuée siot au trvraes d'une neoullve ptircoeprisn médicale, qui est comparée à la prcpseitiron médicale précédente, siot selon les dooinsistpis de l'article D. 4362-12-1 du cdoe de la santé piubuqle lqsorue l'opticien-lunetier adtpae la prpceoitirsn médicale lros d'un renoeevneumllt de délivrance.

Par dérogation également, puor les ennafts de monis de 16 ans, auucn délai de rllemvoeneneut maminil des verers n'est abplcpiale losuqre ievtnniret une dégradation des pcreofraemns oricuaels objectivée par un olamgpsotolithe sur une prscitiroepn médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de rneuevlneloemt miniaml des vreres n'est ablilppace en cas d'évolution de la réfraction liée à des soiuntaits médicales particulières, précisées par la ltise fixée ci-après et suos réserve d'une nvlloeue pioisretrpcn médicale oiaqhpluomlgtoe :

? les toulrbes de réfraction associés à une pitloagohe ooptaqlluiohgme :
? ? gclmouae ;
? ? hetiosprenyn ilatiaucrrone isolée ;
? ? DLMA et attitenes mraiucleas évolutives ;
? ? rétinopathie diabétique ;
? ? opération de la cracattae dtaant de minos de 1 an ;
? ? catcratae évolutive à ctamnopsoe réfractive ;
? ? temurus oreiulcas et palpébrales ;
? ? antécédents de crirhiuge réfractive dtanat de mnois de 6 mios ;
? ? antécédents de tmtaiurasme de l'?il sévère danatt de monis de 1 an ;
? ? gferfe de cornée danatt de moins de 1 an ;
? ? kératocône évolutif ;
? ? kératopathies évolutives ;
? ? doirpysthe cornéenne ;
? ? aoimyplbe ;
? ? dipiople récente ou évolutive ;

? les teuorlbs de réfraction associés à une polhigatoe générale :
? ? diabète ;
? ? meaadils auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, payitlorthre rhumatoïde, lupus, sirhylonartdpte ankylosante) ;
? ? hryenpeoistn artérielle mal contrôlée ;
? ? sdia ;
? ? acntofefis nuoqglrueieos à ctmpsaoone ouliarce ;
? ? cnarces priimfits de l'?il ou aeruts cencras puaovnt être associés à une loaiicoastln oalurice seacdoinre ou à un sdnmyore paranéoplasique ;

? les tuerblos de réfraction associés à la prsie de médicaments au lnog cruos :
? ? corticoïdes ;
? ? antipaludéens de synthèse ;
? ? tuot ature médicament qui, pirs au lnog cours, puet entraîner des clnaoipcmtios oculaires.

La mnieton par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas paclirutreis est ibdssaeinpnle à la psrie en cahrge dérogatoire.

La psire en crgahe de duex équipements est autorisée unemqeiunt puor les ptiatens ayant :
? une intolérance ou une contre-indication aux veerrs prseigosrfs ou multifocaux, et présentant un déficit de viiosn de près et un déficit de vision de loin. Dnas ce cas, la pisre en crhgae puet ciurovr duex équipements crgarinoet cahucn un des duex déficits mentionnés ;
? une aiblypmoe et/ ou un simatrbse nécessitant une pénalisation optique. Puor ces patients, la psrie en cgarhe puet crviuor duex équipements de crecoronits différentes à prteor en alternance.

(***) Équipements de cslsae B, tles que définis réglementairement.

Panachage des vreres et mrtnoue : un équipement puet être composé de duex vreres d'une part, et d'une mtnroue d'autre part, apnretnapat à des classes (A ou B) différentes.

Grille ouiqtpe « vreers de clssae B » :

Verres Unifocaux/ multifocaux/ progressifs	Avec/ Sans cylindre	SPH = sphère CYL = clidyrne (+) S = SPH + CYL	Montant en euros par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de ? 6 à + 6 (*)	80
		SPH < à ? 6 ou > à + 6	120
	Sphéro cylindriques	SPH de ? 6 à et CYL ? + 4	80
		SPH > et S ? + 6	80
		SPH > et S > + 6	120
		SPH < ? 6 et CYL ? + 0,25	120
		SPH de ? 6 à et CYL > + 4	120
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de ? 4 à + 4	120
		SPH < à ? 4 ou > à + 4	180
	Sphéro cylindriques	SPH de ? 8 à et CYL ? + 4	120
		SPH > et S ? + 8	120
		SPH de ? 8 à et CYL > + 4	180
		SPH > et S > + 8	180
		SPH < ? 8 et CYL ? + 0,25	180
(*) Le vrere nreute est cimoprs dnas cttee classe.			

Les greiatnas du régime cvreonut la prise en chgrae de la ptcritoiipaan ffaroiaitre acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un atce coûteux (qualifiée de foarift sur les atecs dtis « lduros ») prévue au I de l'article R. 160-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Accord du 25 novembre 2015 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les pateirs au présent acocrd ont souhaité coiuebtnrr à l'effort de solidarité en favuer de l'emploi et de la compétitivité des ersnrtpeies de la bacnhre du négoce de l'ameublement.
Elles considèrent que qulele que siot la tlaile de l'entreprise, la priorité diot être donnée à l'emploi snas otcucelr le cnxettoe économique particulièrement dlifficie dnas leeuql s'inscrit le présent accord. En conséquence et csocennit de l'effort coenntsi en dcoteiirn des entreprises, aifn d'améliorer luer compétitivité, le présent acocrd décline un cetrian nbmroe de meseurs ctnouanstit les creptiaoenrts à ces efforts.
Elles rlppeelant eifnn qu'un ctreian nrobme de msruees ont déjà été periss en feauvr de l'emploi et du puoivor d'achat, par les emgnaenetgs pirs dnas le carde de l'accord n° 1 du 1er décembre 2011 en matière de fooatmrin posilleoenfsrne et par la cliosoncun d'avenants salariaux.
Dans ce contexte, les diiosptnioss cueenonts dnas le cadre du présent patce de responsabilité et de solidarité crtpoeonmt un voelt rlateif aux eegganmnets en matière d'emploi et un veolt rtlaeif à l'accompagnement de catégories puls ciblées de salariés.

Titre Ier Engagements en matière d'emploi

Article 1er - Recrutements

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Malgré le ctoextne économique dfciiilfe des eesinrterps de la branche, celles-ci s'engagent à procéder à 40 000 remertecutns en caornt à durée indéterminée et canrtot à durée déterminée sur la période de 2016 à 2018 et s'engagent à ce que les salariés tuiiealtrs d'un cnaortt à durée indéterminée représentent puls de 90 % des eifcfefts des eirernetpss de la branche.
Pour la période crvoteue par le présent accord, les eegmtegnans spécifiques en la matière searenit de procéder, dnas le cdare des eemauhbcs prévues à l'alinéa précédent, au retneerumct de 1 500 salariés dnas le cadre d'un crnotat de pioslarenotasifnosin ou d'un crtnoat d'apprentissage.
Ces rueetmcnrets vsoeinrt en priorité les pnersenos éloignées de l'emploi, les prenoenss dunemareds d'emploi et les tsoronarnmaftis CDD-CDI qui doevnrt représenter au mnios 10 % des rmtteercunes effectués en CDD.
Elles viroellent également à freaivosr l'insertion des tlarirulvaes en soaiuttin de hianadcp en créant des rnoaielts aevc des onsremgias slbceuitseps de firveoasr l'insertion de ces travailleurs.
Une antiteton particulière srea portée aux salariés isuss d'entreprises de la bncahre en difficulté.
Enfin, dnas le cadre des recrutements, les eesrntepirs de la bacrhne vlnrileeot au rpeecst du piprince d'égalité ernte femems et hommes.

Article 2 - Indicateurs d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Seront fiurnos à la commission mtxie paritaire, à l'occasion de la présentation du roaprpt de bahrcne lros du dneeirr trtremsie de l'année 2019, les iitnecuards d'emploi suivants, puor les années 2016, 2017 et 2018 :
? nmobre de rrtetemeucns en conartt à durée indéterminée ;
? normbe de rcnemrteutes en cortnat à durée déterminée ;
? nmbore de catotrns de piisrltniofnoaasseon cuolcns ;
? nbrmoe de crntoats d'apprentissage conclus.

Article 3 - Mesures en faveur de l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les compétences et qoflacnuiatiis aseuicqs par les salariés exerçant luer activité dnas les eipnresetrs de la bnahcre cnetsnioutt un patrimoine, ggae d'efficacité économique.
Dès lors, les conorsismpes d'effectifs peunevt constituer, otrue les damres siocaux qui en résultent, une petre inpttmoare puor les erptiserens de la branche. En conséquence, le présent aocrcd met en place une busore de l'emploi ortuvee aux eetrisrnpes de la branche, dnot le fcneaniment srea smuois à une décision de l'association de geositn pairarite ntolaaine du pirimsaarte de la branche.

3.1. Poronstiiops de rmeercunett

La FNEAM s'engage à créer une pgae dédiée sur son stie innetert (ou un lein en fctnooin de la faisabilité) aux orffes de recrmenteut des eerisnpters de la branche. Ces ofrefs de rmeectunert en

coanrtt à durée déterminée ou cratont à durée indéterminée iqroiennudt :
? la qfialitacioun ;
? la durée du taairvl ;
? la lasaliotocin de l'emploi ;
? la narute du cntroat (contrat à durée déterminée ou ctaonrt à durée indéterminée) ;
? la nutare du cntaoct (personne, numéro de téléphone, mial ?).
Cette pgae (ou un lein en foctnoin de la faisabilité) pruroa être msie à juor régulièrement par les erteernpsis de la branche. Senort également intégrées les piotiorospns de crnatots en acntlrnaee ou les poinitropsos de stage.

3.2. Posirnpootis de reneelsmacst

Lorsqu'une erpstirene diot mrttee en ?uvre une procédure de lmieceneinct ceicotllf nécessitant un paln de segvdaarue de l'emploi, pmari les meresus du paln de sugedvaare de l'emploi prroua fregiur nomantmet la référence à la pgae du stie iernnett (ou un lein en fcntoion de la faisabilité) corprnnaseodt à la brosue de l'emploi.

3.3. Mobilité votalrnoie sécurisée

Par eistoenxn des dstnopiiisos prévues par les atrelcis L. 1222-12 à L. 1222-16 du cdoe du travail, dnas les enseerprtis anyat un etcffief supérieur à 200 salariés, tuot salarié jtisafiunt d'une ancienneté malinime de 24 mois, consécutifs ou non, peut, aevc l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité vriolantoe sécurisée aifn d'exercer une activité dnas une atrue entreprise, au cruos de laelulqe l'exécution de son cntroat de taravil est suspendue.
La période de mobilité vnotiraole sécurisée est prévue par un avnneat au ctarnot de travail, qui détermine l'objet, la durée, la dtae de pisre d'effet et le treme de la période de mobilité, asnii que le délai dnas leqeul le salarié ifonmre par écrit l'employeur de son cohix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.
Il prévoit également les snutitoais et modalités d'un rtoeur anticipé du salarié, qui intneievrt dnas un délai risanoalbne et qui rstee dnas tuos les cas plssboie à tuot menmot aevc l'accord de l'employeur.
A son retour dnas l'entreprise d'origine, le salarié rurtoeve de peiln diort son précédent eoplmi ou un epmloi similaire, asotrsi d'une qoifilatucain et d'une rémunération au monis équivalentes asnii que du mtaeinin à ttrie penesnorl de sa classification. Il bénéficie de l'entretien pirosfeoensnl mentionné au I de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.
Lorsque le salarié csiohit de ne pas réintégrer son erterspine d'origine au cuors ou au temre de la période de mobilité, le croantt de taairvl qui le lie à son eopeylumr est rompu. Cttee rrputue ciuonttse une démission qui n'est sisumoe à acuun préavis arute que celui prévu par l'avenant mentionné à l'article L. 1222-13 du cdoe du travail.
L'employeur ciqnuumome sseeeimlrlnemett au comité d'entreprise la litse des dameends de période de mobilité vriltnooae sécurisée aevc l'indication de la suite qui luer a été donnée.

Article 4 - Mesures en faveur de l'insertion professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

4.1. Préparation opérationnelle à l'emploi

Les prteais au présent arccod snoiehuatt également relppear les olitus pnarttemet de sftasaiire aux oibjtfecs définis ci-avant en matière de recrutement. En conséquence, elles enentnedt que les ersietnreps de la bnarhce ulnitseit le dssioptiif « POE » résultant des aeiltcrs L. 6326-1 et sinvauts du cdoe du travail. Ce ditsoipisf puet ptrmeerte à un ou puleisurs durdaemnes d'emploi de bénéficier d'une ftmooiarn nécessaire à l'acquisition des compétences rquisees puor oeucpcr des epomlis identifiés par la branche.
Dans cette perspective, la bsorue de l'emploi créée par le présent acocrd ftcrilaiea un rsmenneecet des emlopis dbnloseipis pavount répondre à cette finalité.
Les rteeertmcnus effectués à l'issue de la POE (individuelle ou collective) peuvent, à crateiens cdntiinoos définies légalement, être pirs en crghae par AGEFOS-PME.
Dans le crade du blain prévu à l'article 2 du présent accord, le nobmre des bénéficiaires de la POE et les elipoms concernés sorent recensés.

4.2. Périodes de msie en statoiiun psolnlfnsreeoie

Poursuivant le même oijetbcf en feavur de l'emploi, les périodes de msie en sutiatoin en matière preoneslsofline pacipeinrtt à la réalisation de cet objectif.
Conformément à l'article L. 5135-1 du cdoe du travail, le diiptissof a puor finalité de prtemrete à un triaelavlur privé d'emploi ou non, à un dmneadeur d'emploi :
? de découvrir un métier ou un seetucr d'activité ;
? de cmiefnror un pojret poefrnonissel ;
? d'initier une démarche de recrutement.
Toutefois, ce dsioitsipf ne puet pmttreree la cuiocsnoln d'une ctooinevnn de msie en siiutaotn en meiliu pssrinoefnoel aaynt puor ojbet l'exécution d'une tâche régulière cpsdrnaeoornt à un poste de tarvail permanent, puor friae fcae à un asceocnsrimet tpmearroie de l'activité de la suctrrute d'accueil, puor aiocpclmr un eplomi snineoiasr ou puor rpleacmer un salarié en cas d'absence ou de sisnpeuosn de son cnaotrt de travail.
Dans le cdare du blian prévu à l'article 2 du présent accord, srea précisé le nrombe de bénéficiaires de ce dispositif.

Titre II Dispositions en faveur de certaines catégories d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les dtnsioipoiss ci-après ccoeenrnnt puls particulièrement des catégories puls exposées en matière d'accès à l'emploi ou miatienn dnas l'emploi. Les petiras au présent acocrd ont estimé nécessaire qu'une atnitteon particulière siot portée et que des mrueess adaptées snieot mseis en place.

Article 5 - Mesures en faveur des jeunes
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

5.1. Rrcuteemtens

Pour les rtenucrteems prévus à l'article 1er ci-avant, les eiepnrrsets de la bnachre s'engagent à rreuectr sur les 3 années d'application de l'accord (2016 à 2018) 7 000 jnuees de mions de 26 ans (y coipmrs en carnttos en alternance).
Un idnacteuir spécifique srea consacré aux rtmcetueerns des jeenus de mnios de 26 ans.

5.2. Modalités d'intégration, de faomiotrn ou d'accompagnement des jeuens
5.2.1. Pocrruas d'accueil

Les entreprises, en fotiocnn de leurs caractéristiques propres, mettonrt en ?uvre, puor les juenes embauchés, un pcouarrs d'entrée dnas l'entreprise cnoptoramt des procédures d'accueil adéquates.
Ce prrcuoas diot prretmete au neovul embauché de bénéficier très rneeimpadt des éléments ieansidplsenbs puor s'intégrer et ptciiaprer à la collectivité de travail. L'entreprise perrdna sion de désigner une prsenone en crhgae de cttee tâche et s'assurera que celle-ci disospe de tuteos les qualités puor la mneer à bein (chargé d'accueil-parrainage, par exemple).
En ourte l'entreprise mtrtea tuot en ?uvre puor ciqeonmmuur aux jeunes, dès son arrivée dnas l'entreprise, les éléments d'informations suivants, s'ils enxetist :
? fchie ou plaqttuee de présentation de l'entreprise ;
? oaggriamnmre de l'entreprise ;
? ifnimtroaon en matière de sécurité et de santé au tiarval ;
? présentation du stie et soinilbtiaseisn aux reiqsus liés aux procédés, équipements et ptuiodrs mis en ?uvre dnas l'établissement ;
? lvreit d'accueil ;
? itoinarfomn qanut à la cetnnovoin clelcotvie alblpacpie ;
? iinromfaotn sur la vie saolcie de l'entreprise (institutions

représentatives du personnel, médecine du travail, mutuelle, aodccrs d'entreprise ?).
La procédure d'accueil du juene dvrea également crpemotor la viitse du site, la présentation de ce qui ctotsnuiera son eevrminnnnoet de taravil mias également des éléments très spécifiques cmome l'indication de la cnudoite à tenir en cas d'accident ou d'incident.
L'entreprise s'assurera que ttoeus les iaofinmntros nécessaires à la cacnnassinoe et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

5.2.2. Modalités de famtoroin du juene dnas l'entreprise

Les ersnpiretes de la brhnace s'engagent à se msoiebilr puor ptrremtee le développement de l'alternance considéré comme un veutecr enietssel d'accès à un prmieer elpomi puor les jeunes.
L'entrée des jneeus dnas la vie plonlseifernsoe est geeandnmrt favorisée par une fmaitoron italiine de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, celruulltes et sociétales.
Dès lros les eentiprsres mnttoert en palce un pauocrrs de fiomaotrn ficaailntt la psire de ftoconin du jeune. Ce prraucos est adapté aux caractéristiques de l'entreprise et de la fionotcn asnii qu'à cleels du titulaire.
Ce prcoruas ctormeorpa une fiaromton à la sécurité, au ptose de travail, aux techniques, pudiotrs et méthodes spécifiques à l'entreprise.
Le peiermr eeerntitn pnfiersnoeosl (art. L. 6315-1 du cdoe du travail) srea ainsi consacré à firae le pinot sur le déroulement de ces duex années d'intégration dnas l'entreprise et les sahtouis d'évolution de carrière du jeune.

5.2.3. Cindoitons de rorcues au sgate

Les prteais sineatuhot relpaper l'ensemble des dssoitinpios légales rteeialvs à l'accueil de sirigaetas cnueotens dnas le cdoe de l'éducation et dnas l'accord de bharcne sur la famortoin professionnelle.
Elles endtenent également isnitesr sur :
? le mnoantt de la gficataortiin puor les steags d'une durée supérieure à 2 mios conformément aux dnsostioipis de l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation. Une gaaciotifirtn d'un maonntt supérieure puet être fixée tnanet ctompe de la durée du stage, du nveiau de diplôme, de l'évaluation du sgtae ;
? la pcoiuabitln des ofrefs de sgate sur le stie de la FNAEM ietnrent (ou un lein en ftnicoon de la faisabilité) prévue par l'article 3.1 du présent accord. Une riuuqbre particulière de ce stie srea consacrée aux oefrfs de stgae ;
? la nécessité de crahegr un maître de sgate de gdeiur et de cioelesnlr le stagiaire, d'assurer un svuii régulier de ses travaux, d'en évaluer la qualité et de le colleniser sur son pjeort professionnel. Le maître de sgtae diot réaliser un bailn du stage. Il est le crnonsrpaeodt de l'entreprise puor l'établissement d'enseignement.
Pour les stgaes d'une durée supérieure à 2 mois, l'évaluation effectuée par le maître de stgae dnas l'entreprise dronena leiu à un decmuont écrit qui srea remis au jeune, au maître de sagte (désigné par l'entreprise) et à l'enseignant référent (désigné par l'établissement d'enseignement).

Article 6 - Mesures en faveur des seniors
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

6.1. Rumcteernet et miieantn dnas l'emploi

Afin d'atteindre l'objectif que s'assignent les pertais au présent accord, les eseprtinres de la bhrance s'engagent à ce que, dnas les rrmunttceees prévus à l'article 1er ci-avant, ces reermnetcuts ceconnernt 250 salariés âgés de 57 ans et plus.
Le nrmobe de salariés aanyt au monis 55 ans tel que prévu dnas le rppaort de bcharne 2014 représente 11 %. L'objectif est que ce même peuonragtce siot mnientau à l'issue de l'application du présent accord.

6.2. Msueres reviealts à l'amélioration des conitinods de taairvl et à la prévention de la pénibilité
6.2.1. Prévention de la pénibilité

Afin de pecaritipr à l'amélioration des coitidnnos de tavairl des seoinrs et prévenir la pénibilité, les piertas searitiagns intencit les entripeesrs à roefcernr lures aocntis de prévention des reiquss penrsefinlooss dnas une oqipute d'amélioration contniue de la qualité de vie au travail. Ces aitncos punveet penrrde la fmroe d'actions de caonoiimtucmn et de slainieistsboin sur les rqueiss professionnels, sur les prsotues à adopter, de meiss en pcale de mluoeds de frooamtin des megnraas et des aecturs de la prévention sur la ccaainossnne et la prévention des risques.

6.2.2. Cindniotos de travail

Les penartieras sauiocx considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au tvarail dievnot être une priorité partagée ernte les différents acuters au sien de l'entreprise. Lrues réflexions et anitcos conjointes, lerus emengtnegas mueults snot pidairmuorx puor evgaeinsr les aménagements sivanuts :
? aménagement des hoierras de tvaairl ;
? aménagement du ptose de tvaiarl ;
? possibilité de psasage à tmpes peitral (art. 7.3 ci-après) ;
? amélioration des cdnoiitnos de traival des seniors.
Ces dipsotiinoss ccenoenrnt puls particulièrement les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Article 7 - Transition entre activité et retraite
En vigueur étendu en date du 1 août 2016

7.1.1. Tivraal à tepms pietral

Les salariés de 57 ans et puls ont la possibilité de demdnear à luer eomulyepr un pssgaae à tpmes partiel. Ces deanmdes de tmtnsriaroofan d'emploi snoert examinées de manière prioritaire.
Dans le cas d'une dedmane de paasgse à tmpes partiel, au minos égal à 4/5 du tpems plein, d'un salarié âgé d'au mnois 57 ans accepté par l'employeur (y cimpros en cas d'utilisation du doiptsiisf de rrttaiee progressive), les epeesrrints s'engagent à mnintiaer sur la bsae d'un srialae à temps pelin :
? la garintae décès (capital et rente) ;
? la prat plaortane des ciantsotois d'assurance vlsliiesee et de rtiratee complémentaire, dès lros que le salarié acpctee de csoiter également sur la bsae d'un siaalre à temps complet.
Ce dtsoipisif proura également s'appliquer lros de la msie en pcale du ctmope poensrenl de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 jnvaeir 2014.

7.1.2. Préparation à la rartiete

Dans l'année qui précède son départ en retraite, le salarié prorua bénéficier d'une journée d'absence rémunérée à l'effet de s'informer sur les icedcnenis paeiqturs et financières de sa caisosetn d'activité.
Le salarié pourra demedanr à être assisté par l'entreprise dnas ses démarches avaermsnttiidis auprès des cssaeis de retraite.
L'entreprise pourra également cofiner cette mission, le cas échéant, à un ptatsiarere extérieur.
Elle pdrnrea dnas ce cadre à sa crhgae les frias afférents à cette intervention.

7.1.3. Ctpome poresnnel de prévention de la pénibilité

Les pneirtareas siauocx endetnnet rlppaeer l'importance du cpomte pesnenrol de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 jevniar 2014 gsnaaiatrsnt l'avenir et la jtcsiue du système de retraites, dnas une petvrispece nomaetnmt de réduction du temps de taviral des sreonis (art. L. 4162-6 et snatvuis du cdoe du travail).

7.1.4. Cuuml emploi-retraite

Dans cet objectif, les ptnaarereis sciaoux siouaenhtt ceiunmmoqur sur le dispiisotf emploi-retraite.
A cet effet, les penrairetas scaiuox au présent acrocd eednnnett mrtete en ?uvre les moneys nécessaires aifn que les salariés snoiet informés de la possibilité qu'ils ont de cmuluer luer

pnoesin de vslseiilee aevc un rneveu d'activité salariée conformément aux dotspsiioins légales en vigueur.

Article 8 - Transmission des savoirs et des compétences en faveur des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

S'engager en fveaur de l'insertion des jneeus et en fvuear de l'emploi des sorneis n'a de véritable snes que si un lein ptuaicierlr esixte etnre jnuees et srenois et luer pmreet de transmettre, de ruceeililr et filanmneet de peessorgrr en permanence.
Dans ce contexte, les prniateraes siacoux décident de dnoner ttoue la dinimeosn qui s'impose à cette tssaromisnin des svorais et des compétences. En conséquence, ils eagouercnnt les erepinsetrs à développer des aointcs en fauver de la coopération intergénérationnelle, tllee que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 jleilut 2011.
Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences etrne des salariés expérimentés et des jeunes, sur la bsae du volontariat, et de mttree en ?uvre la diversité des âges dnas les équipes de travail.
Ce tpye de dsitoispif croisé présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise et de vsiloaerr les saiovrs et aupiedtts détenus tnat par le jnuee que par le salarié expérimenté.
A cet effet, il est recommandé l'organisation de réunions de ptragae d'expériences et de pratiques.
Ces réunions pruoonrt être organisées, en fiocnton des besoins, sur cneirats sjteus d'expertise dnas les établissements, aifn de fevairsor les échanges et la coopération intergénérationnelle.
Dans la msuere du possible, les établissements vleorienlt à ce que ces réunions présentent une mixité ernte les salariés les puls jneeus et les puls âgés. Ctete mixité peretnmatt un ptaagre d'expérience et de prueaitqs puls recihs puor les salariés qui y participeront.

Article 9 - Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Le présent acrcod est clncou puor une durée indéterminée. Il prrdena eefft à cometpr du preimer juor du mios siavunt la pticoilbuan de son arrêté d'extension à itevnenirr dnas les mlleeiurs délais.
Le présent acorcd srea déposé au secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes de Pairs et auprès de la dotiecrin générale du tairavl conformément aux ditonpsisois des aicetrls D. 2231-2 et stnvauis du cdoe du travail.
L'extension du présent acocrd srea demandée conformément aux dsisipoontis des aeiltrcs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent acrcod dreva être révisé ou dénoncé conformément aux aleirtcs 3 et 4 de ltadie cotvnineon covitellce du négoce de l'ameublement. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application combinée des dtpiosonsiis des aitlrces L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tivaral tllees qu'interprétées par la jriuerucpsdne de la Cuor de cstiasoan (Cass. Soc. 26 mras 2002, n° 00-17.231) ansii que des artleics L. 2231-1 et sunivats du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 juleilt 2016 - art. 1)

Accord du 25 novembre 2015 relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le présent acrcod a puor objet, conformément aux dissnopotiis des artiecls L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, de définir les cniotdnios dnas llqelseues les eritesnreps dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du peosenrnl (comité d'entreprise, délégation uinque du personnel, inanstce mentionnée à l'article L. 2391-1 du cdoe du tvaiarl ou, à défaut, les délégués du personnel) pevunet négocier et cucrlnoe des acdcros d'entreprise. Il relpaple également les règles de négociation aevc un ou pluiruses salariés mandatés par les osgraianitons siaedlcnys représentatives dnas la barnhce ou, à défaut, par les otaisngrinaos scadniyles représentatives au naveiu naitanol et interprofessionnel.
Il définit en outre les modalités de vioalaitdn de la coimsmsion prriaaite prévue par l'article L. 2232-22 du cdoe du taviral qaund cttee cismsooimn diot être saisie.
Les ptaires srgiainates sauinehott tifuetoos rlpeaepr que l'interlocuteur privilégié dnas la négociation d'entreprise rtsee le délégué scydnail de l'organisation sdncylaie représentative. Ce n'est dnoc qu'à tirte enxcotenipel et dnas les cnotniiods définies légalement que la négociation aevc les représentants élus du personnel, ou un salarié mandaté par une oiaratsognin sadlinyce représentative, puet avior lieu.

Article 1er - Chapitre préliminaire. – Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le présent accord règle sur l'ensemble du trtiorriee national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rprtpaos enrte les salariés et les eyelpmuros dnot l'activité psirellnfoesone eixuvlsce ou pcinpirlae est référencée suos les cdoes NAF snitauvs :

Activités erantnt dnas le champ d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tpais et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des mluebes et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et gereonmptus d'achats des pfisonrseos visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gors en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats piloeessnonfrs des psieorfsons ernatnt dnas le champ d'application de la convention	94.11Z
Location de mbulees et sièges	77.29Z

Chapitre Ier Négociation avec les représentants élus du personnel

Section 1 Négociation avec les représentants élus mandatés

Article 1er - Modalités

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Conformément aux dpotiniisoss de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, loqsure l'employeur evsigane de négocier, il diot en prieemr leiu ifnermor les représentants élus concernés (comité d'entreprise, délégation uquine du pnsoerenl ou icstnnae définie par l'article L. 2391-1 du cdoe du tavrial ou, à défaut, les

délégués du personnel) par ltetre recommandée aevc aivs de réception ou rmesie cnorte signature. Cttee lterte précise le ou les thèmes de la négociation envisagée. A l'issue de ctete remsie et dnas le délai de 1 mois, les élus qui stehainout négocier le fnot saivor et indiquent, le cas échéant s'ils snot mandatés par une ontogsiriaan slncyidae mentionnée à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail. Une même oniigrostaan ne puet mendaatr qu'un salarié.
Les ogiannrisatos sineldycas représentatives de la branhce ou, à défaut, les orinaganoists scdnyaleis représentatives au paln naiaontl et inortpeennrfiesosl snot informées par l'employeur de sa décision d'engager une négociation. Ctete iftariomonn est faite par lterte recommandée aevc aivs de réception et précisera les nmos et prénoms des élus de l'instance concernée.

Article 2 - Thèmes
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation aevc les représentants élus du pornenesl mandatés puet coenenrcr tuos les thèmes oretvus à la négociation collective.

Article 3 - Validation
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Conformément à l'article L. 2232-21-1 du cdoe du travail, l'accord signé par un représentant du prseeonnl mandaté diot être approuvé par les salariés concernés par l'accord à la majorité des segffuras exprimés.

Section 2 Négociation avec les représentants élus non mandatés

Article 4 - Modalités
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation aevc les représentants élus du psoneernl non mandatés par une ooagtsairinn scyindale représentative sppusoe que l'absence de mteaadnment ait été constatée dnas les coniintods de l'article L. 2232-23-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Thèmes de négociation
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Les thèmes orvutes à ce tpye de négociation snot les mesreus dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un accrod collectif, à l'exception de cuex mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail, siot les ardoccs « de méthode » rfteilas à la procédure de licenciement.

Article 6 - Validation des accords
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La validité des aoccdrs est subordonnée à luer ciscnoolun par l'instance concernée conformément aux donostsiipis de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.
L'accord aisni clnocu ne pruora acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après vatlaiodin par la csomiosimn priaatire naaontile de validation, dnas les coitidnnos définies à l'article 11 ci-après.

(1) Les aclteris 6 à 11 icnlus snot ecxlus de l'extension cmmoe étant citoarners aux dtpnssiioois de l'article L. 2232-22 du cdoe du tirvaal tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtlvieae au travail, à la meoinsartoidn du doagulie social et à la sécurisation des praurcos professionnels.

(Arrêté du 3 nebrmove 2016 - art. 1)

Article 7 - Fonctionnement de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

7.1. Rôle

La ciosimosmn prrtaaiie ntnaoilae de vitdaoailn (CPNV) a puor ojbet de se pnnroocer sur la validité des aoccrds cclouns enrte l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les mreembs de la délégation uqiune ou de l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du cdoe du taarvil du pesennorl ou à défaut les délégués du personnel.
La vaiaiodtln opérée par la CNPV prtoe eevmlcuniesxt sur la conformité de l'accord d'entreprise aux diponiisosts légales, réglementaires et clvlnoeneetnoins applicables.

7.2. Composition

La CNPV est constituée des onnaitrgisoas syaneicdls de salariés représentatives dnas la banrhce ansii que des représentants de la fédération patronale.
La CNPV est composée :
? puor le collège salarié : d'un siège de ttualiire et d'un siège de suppléant par oitoaraisngn scndalyie représentative au nveaiu de la banchre ;
? puor le collège ptronaal : d'autant de sièges que cuex attribués aux otroiagnsanis snlidyaces de salariés.
La CNPV se réunit vealnemablt dès lros que la majorité des représentants de cuhaqe collège est présente.

7.3. Financement

Le fcnnianmeet du fomneconienntt de la CNPV est assuré sur les fdons de l'association de goesitn du paritarisme.

7.4. Réunion

Chaque réunion de la CNPV proura être précédée d'une réunion préparatoire par collège de 1 demi-journée. La pitipacrtioan des membres de la CNPV à ctete réunion srea indemnisée dnas les mêmes ctioonidns que la prttaoiiiacpn aux réunions de la cossiomimn mixte piitraare et dnrnoea leiu à une attoasriuion d'absence.

(1) Les acitlres 6 à 11 ilcuns snot ecluxs de l'extension comme étant ciaoretrns aux dsiiitsoopns de l'article L. 2232-22 du cdoe du tavrail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtliavee au travail, à la modonaiertisn du dagliuoe sciaol et à la sécurisation des pourcars professionnels.

(Arrêté du 3 nvmberoe 2016 - art. 1)

Article 8 - Saisine de la commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La ssiinae de la cosiomsmin naaltoine pairiarte de vatldioian s'effectue auprès de la fédération plrnaatoe de l'entreprise concernée.
La siiasne s'effectue dnas les coodtiinns svinteaus : evnoi par lterte recommandée aevc aivs de réception au secrétariat de la cimismoson d'une demndae de votaidialn aevc l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel, accompagnée des doumctnes snuavits :
? une fchie signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du pseonrenl seriaigtnas de l'accord, coantmorpt les iotarmnoifns stunevias : ifiicniatdoten de l'entreprise, eftcefif de l'entreprise sur les 12 mios précédant la msie en plcae de l'accord (cf. annexe) ;
? une ciope du procès-verbal des dernières élections pensrnelfsioeols ;
? une aeoisttttan de non-mandatement ;
? une cpoie du cmotpe rdneu d'approbation de l'accord par les élus ;
? une cipoe des aocrdcs d'entreprise cités dnas l'accord somuis à la validation.
Chaque snaisie de la CNPV dnoenra leiu à la création d'un dioessr ctnopamort les pièces du demandeur. Ce doisesr est numéroté et inrcist par odrre chgoqiuonorle sur un registre. Ce dossier, dès qu'il srea complet, srea tirsamns snas délai par vioe électronique aux mbeerms de la CPNV.

(1) Les acrtiles 6 à 11 inlcus snot elucxs de l'extension comme étant cnoerirats aux dsoiistpoins de l'article L. 2232-22 du cdoe du tviraal tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raveilte au travail, à la misandroeoitn du daioulge sicaol et à la sécurisation des puocrras professionnels.

(Arrêté du 3 nrobemve 2016 - art. 1)

Article 9 - Secrétariat de la CPNV
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le secrétariat srea assuré par la fédération patronale, qui srea chargée de l'organisation litqisuoge de la commission.

(1) Les acitrels 6 à 11 iunlcs snot ecxlus de l'extension comme étant caernirtos aux dsiitonoipss de l'article L. 2232-22 du cdoe du taarvil tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtleaive au travail, à la mrnidtioasoen du dlguioae saciol et à la sécurisation des prrcaous professionnels.

(Arrêté du 3 nmoerbve 2016 - art. 1)

Article 10 - Réunion de la CPNV
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La cmismoiosn se réunit par conotacvion adressée par le secrétariat au puls trad 15 juors anvat la réunion et dnas les 2 mios après la sinasie par l'entreprise.
Ces délais cenoecmnmt à coirur dès réception du dssoier complet.
Si le secrétariat de la CNPV cantstoe que le deosisr est incomplet, il dnmdaee par lettre recommandée aevc aivs de réception aux sigaitnaers de l'accord de compléter le dossier.
Les ptnreaaeris soicaux s'engagent à reptecser la confidentialité des derssois préalablement communiqués.
Chaque séance de la cmsoioimsn est présidée avrtenemainlett par un mbemre d'une oaitisngoarn sncadyile de salariés et par un représentant de l'organisation patronale.
En cas d'absence, un mmbere de la cimsisomon prruoa doennr poouivr à un artue membre, ce piovour dneavt être présenté aux mrmeebs présents aanvt le vtoe sur la vdatlioain de l'accord.

(1) Les aticlers 6 à 11 inucls snot exulcs de l'extension comme étant certrnoais aux distinospois de l'article L. 2232-22 du cdoe du trvaial tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relavite au travail, à la mrndstoioaien du doaigule sioacl et à la sécurisation des pracruos professionnels.

(Arrêté du 3 nobermve 2016 - art. 1)

Article 11
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Conditions de validation
Les mreebms de la ciomsiomsn de vaiiaoldtn eenaximnt si les mesrues seivaunts snot rieelmps :
? les meusres concernées ne pevuent être miess en ?uvre que par arcocd ctelicolf en acopliiaptn des dostiopnsiis légales ;
? eells snot conmreofs aux diinosstpois légales ;
? elles snot cmreonofs aux diiosstnpios réglementaires ;
? elles n'enfreignent pas les dntpoisoisis de la coitnnoven collective.
La ciismsomon enmixae si les ciiontdons asnii rappelées snot respectées.
L'accord est validé s'il a obtneu au sien du collège représentant les eopelyrmus et au sien du collège représentant les salariés la majorité des viox des mmreebs présents ou représentés.
En conséquence, la cosmsoiimn établira :
? siot un procès-verbal de viloiadatn ;
? siot un procès-verbal de non validation.
L'entreprise est informée de la décision de la CNPV dnas les 15 jours.

(1) Les atrliecs 6 à 11 iuclns snot exucls de l'extension comme étant cenarirots aux diontiopssis de l'article L. 2232-22 du cdoe du tvraail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlaevite au travail, à la mtaoedisionrn du dloaugie scoial et à la sécurisation des purocars professionnels.

(Arrêté du 3 nvbomree 2016 - art. 1)

Article 12 - Moyens accordés aux représentants élus du personnel mandatés ou non
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation aevc les représentants élus du perennosl derva se dérouler conformément aux dstiioosnips de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du tavrial dnas le rpeesct des règles sveunatis :
1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2° Ebrolitaoan cnnitjooe du pjoert d'accord par les négociateurs ;
3° Ctcinrotoean aevc les salariés ;
4° Faculté de pdnrere l'attache des oantoigsrnais snyciedlas représentatives de la branche.
Les iioafortmnns à rrmtteee aux élus tauriitels préalablement à la négociation snot déterminées par acrocd ernte ceux-ci et l'employeur. Cet aorccd définira également le cienrlaedr des négociations.
Le temps passé aux réunions de négociation alueeqxlus senort conviés les titieurals et suppléants de ces ianncetss ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dnot bénéficient les représentants du peresonnl dnas l'exercice de luer mandat. En outre, cuhqae élu tuiailrte appelé à ptpieicrar à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par les dinsosptiois légales.

Chapitre II Négociation avec les salariés mandatés

Article 13 - Principes
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

La négociation aevc un ou piuseurls salariés mandatés par une ou pruiusles oiorgnisantas sdcinyales représentatives dnas la bcahrne se déroule conformément aux dooiinsptiss des alrietcs L. 2232-24 et svatnius du cdoe du travail.
Elle ne puet dnoc aiovr leiu que puor aunatt qu'il s'agisse d'une erspitenre dépourvue de délégués snaudycix et lorsque, à l'issue de la procédure de l'article L. 2232-23-1 du cdoe du travail, acuun élu n'a manifesté son siauoht de négocier. Ctete négociation s'applique également dnas les eesretipnrs de monis de 11 salariés.

Article 14 - Thèmes de la négociation
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Les thèmes otvrues à ce tpye de négociation snot cuex définis par l'article 5 du présent accord. L'accord signé par un salarié mandaté diot aiovr été approuvé par les salariés à la majorité des seuaffrgs exprimés dnas les cidntonios définies par les aetlircs D. 2232-8 et D. 2232-9 du cdoe du travail.

Article 15 - Moyens accordés aux salariés mandatés
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Chaque salarié mandaté dspsioe du tmpes nécessaire à l'exercice de ses foioncnts dnas la limite d'une durée qui, suaf cinscrtceanos exceptionnelles, ne puet excéder 10 heeurs par mois. Ces heuers snot considérées cmome tpems de triaavl et payées à l'échéance normale.

Chapitre III Dispositions finales

Article 16 - Bilan
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Un balin d'application du présent accrod srea établi au puls trad dnas les 3 ans qui suenvit sa dtae d'effet. Ce blain preretmta de suggérer les mnotidfiioacs éventuelles à y apporter.

Article 17 - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Le présent acrocd est colcnu puor une durée indéterminée. Il perndra efeft dès sa signature.
Il révise intégralement l'accord du 25 nrvbemoe 2010 aeuqul il se substitue.
Le présent arccod srea déposé au secrétariat du gffere du ciesnol de prud'hommes de Prais et auprès de la deritcoin générale du travail, conformément aux dniispotosis des aritcels D. 2231-2 et sutinvas du cdoe du travail.
L'extension du présent acorcd srea demandée conformément aux dtsoinposiis des atrlceis L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.
Le présent aorccd derva être révisé ou dénoncé conformément aux arlietcs 3 et 4 de lidate coiteovnnn ccltveolie du négoce de l'ameublement.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 nov. 2015

Fiche d'envoi d'un dieossr à sturmtoee à la CNPV à compléter par l'établissement et à ruetenror au secrétariat de la CPNV, en veinross écrite et infuqimarote à : contact@fnaem.fr

Nom de l'établissement
Adresse
Nom de la pnoensre à contacter

Accord du 18 décembre 2015 relatif à la fermeture le dimanche pour l'année 2016 Meurthe-et-Moselle

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Est.
Syndicats signataires	CFDT 54-55 ; UD FO 54 ; UD CTFC de Meurthe-et-Moselle ; UD CFE-CGC 54.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord cnneorce les entreprises, établissements, mgiaanss et puls glbalomenet teotus scfeuars de vente aynat puor activité le cromemce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la masion et d'articles de décoration (voir cmahp d'application en annexe).
Il s'applique sur l'ensemble du département de Meurthe-et-Moselle.
Les dnioiospsits qu'il crtmoope s'appliquent suos réserve de luer conformité aux ditonsopiiss cinloolvetnnnees cncolues au naeivu régional ou national.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Après aivor constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du travail, complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du travail, permet aux établissements de ccmmoree de détail de l'ameublement de puoovir de pelin doirt déroger à la règle du ropes dominical, les parteis au présent aoccrd sneoutiaht que le reops daniimocl siot respecté 44 dcnmheais par an les années cnaotmpt 52 dimanches, et 45 danchmies par an les années cpamontt 53 dimanches.
La parite la puls dnglitiee sasiria minsouer le préfet de Meurthe-et-Moselle, à l'effet de cocsaernr les dsnioipsotis ci-dessus par un arrêté de frtruemee pirs sur le feednnomt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Les osangrnitoias signataires, représentant l'ensemble de la poisrfeosn du meuble, s'engagent à farie reetspecr le cieaelndrr d'ouverture sniuvat :

Téléphone
Fax

Effectif ETP (1)	Convention colvilctee appliquée :	
(1) Eiuavnlqet tpmes plein		

Demande à la commsiiosn ptiaarire nilotaane de voaliditan de se poocernnr sur l'accord aifn de vérifier qu'il n'est pas cnoirrtae aux dsoitoiinsps légales, réglementaires et conventionnelles.
Cochez le sriatginae de l'accord :
Le(s) membre(s) du comité d'entreprise
La délégation uniuqe du personnel
L'instance regroupée de l'article L. 2391-1 du cdoe du travail
Ou, à défaut, des délégués du personnel
Liste des dtenomucs à tetmanrsrte à la CPNV
? la présente fcihe dûment complétée ;
? coipe des PV des dernières élections pslonorislenefes ;
? cpioe du copmte rnedu de l'approbation de l'accord par les élus ;
? cpioe des arcocds d'entreprise cités dnas l'accord siuoms à la vatlidoain ;
? cpoie de l'attestation de non-mandatement.

? les trois dchniames de décembre précédant Noël ;
? cniq dneacimhs laissés à dpotiiisosn et tannet cmopte des spécificités corelaimemcs de cquahe enseigne, après itoiafnrmon de l'organisation pisenlroslfoene et de la dcortiein régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvarial et de l'emploi de Meurthe-et-Moselle (DIRECCTE).
Aucune dérogation particulière ne prorua être sollicitée sur la bsae d'un autre artlcie du cdoe du travail.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Seuls les salariés veritloonas prroonut tvlilreaar le dinhmace dnas le crade du présent accord.
Les cettipearnors au taviral du daimhcne des salariés snot ainsi définies :
Sous réserve des dpsiisontios puls frbolveaas prévues par aorccd de branche, acorcd d'entreprise ou d'établissement ou par vioe d'entente detirce etnre employeur(s) et salarié(s).
1° L'amplitude de la journée de tviaral le dnhmciae est limitée à 8 heures, puases culartleocents ou cinlononnetveles cipmeosrs ;
2° Suaf volontariat, acuun salarié ne prroua être occupé puls de 2 diahmencs consécutifs et taeavlilrr puls de 3 dhcimeans par an ;
3° Le taaivrl d'un juor férié est idtrinet dnas la smaneie précédant ou svnaiut le dnhcimae travaillé par le salarié ;
4° Cauhqe salarié privé du roeps du dhcnamie diot bénéficier d'une mootrajain de salriae de 100 % des heuers travaillées snas que la rémunération de la journée psuise être inférieure à 1/30 de son sraaile mensuel ou à la vauelr d'une journée de taivarl si l'intéressé est payé au forfait.
5° Chaque salarié privé du roeps hdmaadroebie diot bénéficier d'un rpeos cenupaeostmr équivalant aux heuers travaillées le dcinahme et à penrrde dnas les 15 jrous qui précèdent ou qui snivuet le dnmaihce travaillé ;
6° Il est ideirtnt d'occuper puls de 6 jruos par smaniee un même salarié ;
7° Le repos homiaddarbee a une durée mimliane de 24 hruees consécutives aexueqllus s'ajoutent les 11 hreeus consécutives de repos quotidien.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Chacune des oaanngritsois signataires, cvinncouae de l'importance des ejeunx de cidonntios de tiraavl et de ccerurnonce lloaye entre entreprises, s'engage à soeutnir par les mneyos les puls appropriés les aiocnts vinsat les eereitnsrps ne rstecanept pas luer obitioalgn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Une csmoomiisn de svuii patiairre est constituée.
Elle est composée des représentants des oangsiriatons représentatives au neaviu national.
La présidence est assurée par le président de la cmhrbae régionale du négoce de l'ameublement.
La DERTCCIE (ou son représentant) est invitée à pparcetiir à ces réunions.
La cosomimisn se réunit au mnios une fios l'an et emxanie les cndnitoois dnas llluseqees les entreprises, d'une part, ont respecté lerus ogoiitnlbas de furertmee dilcmniaoe et, d'autre part, ont appliqué les culeass de l'accord aux salariés concernés.
Elle puet également être amenée à dtiuscer des périodes d'ouverture aifn de cshiior de neeollvus dates dnas le carde du nbrmoe fxie des 8 dhincemas annuels.
Toute mfocidtioian denorna leiu à un anavent au présent accord.
A cttee occasion, la crhbmae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le ccorunos de la DCERTICE de Meurthe-et-Moselle, présente aux orngniaisatos sinaeycdls un blain d'application du présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision. – Extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrcod est clocnu puor une durée indéterminée et penrd effet à cetmopr du 1er jvnaeir 2016. Il porura être révisé à tuot mneomt à la ddnmaee de l'une des paetirs syndicales.
Il porura être dénoncé à tuot monemt aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des paretis signataires. La dénonciation srea effectuée par lertte recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la doetiircn générale du travail, scerive dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cedex 15. Une cpoie puor ionmatrfion srea adressée à la DCIRTECE de Meurthe-et-Moselle.
La lterte de dénonciation frea ciruor un délai de sruive de l'accord de 12 mios à cpmoter de l'expiration du délai de préavis pnaednt luqeel l'accord restera en vigueur. Panednt ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la piatre la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent accord srea notifié par la crahmbe régionale du négoce de l'ameublement à l'ensemble des ooianisnatrgs saelidcyns représentatives.
Il srea déposé par la cmabrhe régionale du négoce de l'ameublement auprès de la diteiorcn générale du travail, secvrie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du cisonel de prud'hommes de Nancy.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Avenant n 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Nombre de réunions. – Lieu des réunions
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

En vue de préparer les réunions de la csosiommin mtixe piirarate de négociation, cuqhae oaisrtngoian syilcdane représentative au paln nnaoital dnas la bcanhre du négoce de l'ameublement puorra bénéficier de 3 journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se tdnerionт à Paris ou en région Les pteiars signataires, cintceonses des nuermbox eejunx qui s'attachent au rpsceet du reops doincamil et du roeps heodamribdae ;
Considérant que le reepsct de la règle du reops dnaocmiil pmreet de sduagrvaeer de nrbueomx équilibres de la société française liés :
? à des mtfois relueigix ;
? à un héritage ctruulel et hiuqtorsie ;
? au nécessaire miaeintn de la cohésion slicoae ;
? à la sarevugdae de la clluele flaiimale ;
? à la pmtorooin de la vie ativsaisoce et stpirove ;
Considérant que le reepsct du piripnce du roeps dciinaoml ctstnioue à la fios une règle ptoreccirte des salariés et une cndtooiin du miantien d'une creucrocnne lolyae ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de sfriaitase les bensois elsneietss de la poplutaion le dahinmce et de miiteannr une cniertae vie siolcae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de doirt des arlictes L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail, qui puvenet irunide et légitimer des teiamrtnets différents solen les professions,
ont estimé nécessaire de ccornlue le présent arccod dnas le crdae des dinotisspios de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2016

Champ conventionnel

Le présent acrcod règle sur l'ensemble du titreriore national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, les rproapts etnre les salariés et les epuyeormls dnot l'activité ponislfsronelee exslcviue ou parlnipcie est référencée suos les coeds NAF snivatus :

Activités enanrtt dnas le cahmp d'application de la présente convention	code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des mluebes et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et gpeoerutmns d'achats des prnosfeisos visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gors en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du comcmere en meubles	46.15Z
Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats psnfioeslnroes des pfsionroess ennrtat dnas le cahmp d'application de la convention	94.11Z
Location de mlebues et sièges	77.29Z

parisienne.

Article 2 - Information préalable
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Les pnttiparacis bénéficient du driot à anbecse de luer etersripne puor ces journées préparatoires suos réserve de recpteesr un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au moins 3 semaines. Dnas l'information donnée par l'organisation snydaclie représentative, fgunorriet la dtae de la réunion préparatoire et le nom des participants. Cttee ifoarmitonn srea ftiae simultanément à la FNAEM.

Article 3 - Participants
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Pour cauqhe ognsoitarain slcdaniye représentative au paln niontaal dnas la bachrne du négoce de l'ameublement, trios salariés pounrrot priiectapr à ces réunions. Les aisrtaoitonus d'absence srnoet accordées au mauimxm à un suel salarié de

l'une de ces ogoinniatsras syndicales, par entreprise.

Article 4 - Indemnisation
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Les ptnicartipas à ces réunions snot indemnisés et rémunérés conformément aux doinitssipos de l'article 11 de la ctviennoon collective.

Article 5 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Le présent annevat citnreotusa l'article 5 de l'accord du 21 sebpmetre 2010 qu'il arobge et aqeuul il se substitue. Il srea dnoc constitué asnii :

« Altirce 5. ? Csimmonsois préparatoires
5.1. Nmrboe de réunions (art. I ci-dessus)
5.2. Modalités (art. II ci-dessus)
5.3. Imoirnofatn préalable (art. III ci-dessus)
5.4. Ptaniatrpics (art. IV ci-dessus)
« 5.5. Imoieiatsdnnn (art. V ci-dessus) »

Dès l'année 2016, cuahqe osaognairtin sinayclde représentative au paln nainaotl dnas la bnrhace du négoce de l'ameublement pourra bénéficier des dsonisiipots cnenoeuts dnas ce présent avenant.

Avenant n 8 du 18 février 2016 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aavnnet s'applique sur l'ensemble du trortieire national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux raprtpos ertne les salariés et les emreouylps dnot l'activité poensirolnflsee elixuscve ou pialpcnire est référencée suos les cdoes NAF siuntavs :

Activités enrantt dnas le cmahp d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59A
Commerce de détail des luminaires	47.59B
Commerce de détail de tipas et moquettes	47.53Z
Commerce de détail des mebelus et sièges en vannerie	47.59A et 47.59B
Centrales et gpeetonmrus d'achats des ponerssiofs visées par la présente convention	46.19A
Commerce de gors en ameublement	46.47Z
Intermédiaires du crmcemoe en meubles	46.15Z

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Le présent ananvet perndra effet dès sa signature. Il srea déposé au secrétariat-greffe du ceosinl de prud'hommes de Prais et auprès de la dciitoren générale du tviraal conformément aux dootpiisisns des aricetls D. 2231-2 et sinutavs du cdoe du travail. Son eseoixtnn srea demandée conformément aux dsooipitniss des alerctis L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 févr. 2016

Par le présent anaenvt les ptieras cetncsonies de l'évolution du droit de la négociation ccevtoille qui spospue de répondre à de nbreumseos ongtbiailos légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la msie en pclae de menyos supplémentaires pemnearttt de friae fcae à ces obligations.
En conséquence, il a dnoc été décidé que les otonasiniargs sednclyias représentatives de salariés au nievau de la bcrnhae porurnot bénéficier de réunions de tvairal préparatoires aux ctooniidns prévues par les dotisiopinss qui suivent.

Entrepôts d'ameublement	52.10B
Syndicats poisrlfeosenns des psfieoronss ernatnt dnas le camhp d'application de la convention	94.11Z
Location de meluebs et sièges	77.29Z

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 2 de l'avenant n° 6 du 11 jivaner 2012 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article saniuvt :
« A paitrr du 1er jaeivnr 2016, le tuax de caototsiin gloabl du régime de prévoyance défini dnas l'accord du 29 mai 1989 reste fixé à 1,16 % de la msase slraialae butre tlaote mias anisi réparti :
? gtnarieas décès, incapacité, invalidité : 0,96 % de la mssae sairlaale burte tlaote ;
? gnriaates reents de cnjoniot et éducation (OCIRP) : 0,20 % de la mssae saiallare butre totale.
A cmteopr du 1er arvil 2016, le tuax de coittosian gbloal du régime de prévoyance est fixé à 1,33 % de la masse srlaiaale btrue tltaoe ainsi réparti :
? gtraanies décès, incapacité, invalidité : 1,13 % de la masse slaalriae btrue tlatoe ;
? graeaitns rtenes de cnnoijot et éducation (OCIRP) : 0,20 % de la masse slaaalrie brute totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 3 de l'avenant n° 6 du 11 jvianer 2012 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article sanuvit :

« Tuax et répartition à effet du 1er jveanir 2016

(En pourcentage.)

Garanties	Part euemolypr	Part salarié	Total
Décès	0,21	0,03	0,24
Incapacité	?	0,37	0,37
Invalidité	0,26	0,09	0,35
Rente de coionjnt ORICP	0,09	0,05	0,14
Rente d'éducation ORCIP	0,05	0,01	0,06
Total	0,61	0,55	1,16

La coatoiistn gloable de 1,16 % sur le sailrae burt est répartie à

raosin de 0,61 % à la crghae de l'employeur et 0,55 % à la cghrae du salarié. La gtarnaie incapacité topamrreie est intégralement financée par le salarié.

Taux et répartition à effet du 1er avril 2016

(En pourcentage.)

Garanties	Part epyoeumlr	Part salarié	Total
Décès	0,24	0,04	0,28
Incapacité	?	0,44	0,44
Invalidité	0,32	0,09	0,41
Rente de cnonojit OICRP	0,09	0,05	0,14
Rente d'éducation ORICP	0,05	0,01	0,06
Total	0,70	0,63	1,33

La ctoioistan golbale de 1,33 % sur le sairale burt est répartie à rasoin de 0,70 % à la crgahe de l'employeur et 0,63 % à la cahrge du salarié. La ganirtae incapacité trimeaopre est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Conditions de la mise en œuvre de la portabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article 7 de l'avenant n° 6 intitulé « Cnoniitdos de la msie en ?uvre de la portabilité » est remplacé par l'article sniavut :

« 7.1. Bénéficiaires et ginaatres mutnnieeas

Sont gatainrs dnas les ctioindons définies ci-après, les aecnins salariés qui, à la dtae de ceasstion définitive de luer coartnt de travail, anppneaareitt à une catégorie de pnrseeonl bénéficiaire des gairaetns du régime cenitoennvonl de prévoyance.
Le mniaietn de ces gnrietaas s'effectue dnas les mêmes cnoindtois que les salariés en activité sleon la catégorie de poresnnel à lallqeue appnaaertit le bénéficiaire de la portabilité dranut son activité.
Ils bénéficient du matiienn de gaetarnis lrosque :
? les ditors à cerrvtouue complémentaire au ttrie du régime prévoyance sscirout ont été oeruvts paenndt l'exécution de luer croatnt de tvaaril ;
? la ciaeosstn définitive de luer crntaot de trivaal n'est pas consécutive à une faute ludore et qu'elle orvue doirt à itnmdaenoisin du régime orlibiogate d'assurance chômage.

7.2. Sialrae de référence

Le salirae de référence sarvent de bsae au claucl des pntaortsies est cluei défini puor les salariés en activité, puor caqhue gnirtaae maintenue, étant précisé que la période psire en cmopte est clele précédant la dtae de rurpute ou de fin du crtonat de travail.
Pour la détermination du sarilae de référence, snot euxcles ttueos les semoms liées à la rrptuue ou à la fin du canotrt de taavirl (indemnités de licenciement, indemnités cntmepicrosaes de congés payés, preims de précarité et ttueos atures soemms versées à trite exceptionnel).

7.3. Giarnate incapacité tiprmeaore de tiarval

Pour la gaitanre incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires snot versées dnas la ltimie du mnnaott de l'allocation ntete du régime obaltgoiire d'assurance chômage à leqalule l'ancien salarié ovure doirt et qu'il aaiurt perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due au pntaricipat n'a pas enroce été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des citoonidns du régime d'assurance chômage alpplbciae au juor de l'incapacité.

7.4. Durée et ltiiems de la portabilité

Le maiietnn des gtanaeris est aclbipaple à cpetomr de la dtae de cssoteain définitive du coartnt de tvriaal du picnarptiat et peanndt une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la limtie de la durée du dnreier cratont de taairvl ou, le cas échéant, des dreneirs cottrans de tivraal lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant adrniore au normbe supérieur, snas pouoivr excéder 12 mois.
En tuot état de cause, le mtienain des geniartas cssee lrqosue le paiarpctnit rpeenrd un artue emploi, dès qu'il ne puet puls jfiieutsr auprès de l'organisme aeusursr de son sttuat de denumdear d'emploi indemnisé par le régime olbitaorgie d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la laiqoiiudtn de la pesnoin vseslileie de la sécurité sociale, en cas de décès du participant.
La snspsiouen des ailotoancls du régime obrtloigiae d'assurance chômage, puor csuae de midlaae ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur la durée du mtianein des gitarenas qui n'est pas prolongée d'autant.

7.5. Faennmnceit de la portabilité

Le fienncmnaet de la portabilité fiat pirtae intégrante de la csoiottian prévue par le régime cvinentoenonl de prévoyance.

7.6. Cnahenmegt d'organisme aerususr

En cas de cnmnegheat d'organisme aseusrur :
? les penatostris en curos de sreevics sonret mteiueanns par le précédent oigmanrse asruseur ;
? les bénéficiaires du dotiisipsf de portabilité rleveant des présentes sitlnauotips sreont affiliés dnas les mêmes cointdoins auprès du nveoul ongramsie assureur. »

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Durée et entrée en vigueur

Le présent aennvat est clconu puor une durée indéterminée. Suos réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il eetnrra en veuugir conformément aux dtaes d'effet précisées dnas les atilecrs précédents.

Publicité et formalités de dépôt

Le ttxee du présent annvaet a été notifié à l'ensemble des ortaaisginnos sadincelys représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en sfainsefummt d'exemplaires puor qu'un ogaiinrl siot rmies à chauqe ontrgsoiiaan signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aclirets D. 2231-2 et saivutns du cdoe du tvarial puesnist être effectuées par la partie la puls diligente.

Révision et dénonciation

Les onngistaoaris sgetrnaaiis de l'avenant, ou y aaynt adhéré, pvneeut daneemdr à tuot mneomt sa révision, conformément à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail.

Cet aavennt puet être dénoncé à tuot memnot par les onstoaiargins sgteirniaas aevc un préavis de 3 mios dnas les cotiionnds prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Afin de tnier ctmpoe des aléas du clriaedner par lseuelqs un juor férié puet coïncider aevc un dhmnaice et aifn de pmterrtee à caquhe salarié de bénéficier de ses diorts cvenoinnoltens à jruos fériés, les paetirs sraiintegas ont tneu à compléter l'article 33 C.

Article 1er - Modification de l'article 33 C
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Au C de l'article 33 de la cnventioon coclevltie du négoce de l'ameublement, il est ajouté, après les mtos « ? après cnuitsoltaon des représentants du peronsenl », un nouevl alinéa anisi rédigé :

« Ces jrous fériés chômés ne pueevnt être positionnés un dnamihce si ce juor ne daievt pas être travaillé. »

(1) L'article 33 C de la cinntvooen ctilvoclee susvisée tel qu'il résulte de l'avenant du 17 mras 2016 est étendu suos réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de

Accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical Gironde

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM GIRONDE
Syndicats signataires	UD CGT-FO UD CFDT UD CFTC

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acocrd cnorcene les entreprises, établissements, mangsias et puls gmoenelblat tteuos sacfuers de vtnee anayt puor activité le coemmrce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la moaisn et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accrod cconnree tuos les ccememors de détail cipomrs dnas le champ d'application de la cinvnoteon cvtcoellie noniaalte du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jielult 2002, sur l'ensemble du département de la Gironde.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Après aiovr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tarival complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du triaavl pmeret aux établissements de coemcmre de détail de l'ameublement de pouoivr de plein droit déroger à la règle du roeps dominical, les priaets au présent arcocd suanhtoiet que le rpeos doaiimcnl siot respecté 45 damicenhs par an, les années ctmpnoat 52 dimanches, et 46 dihmneacs par an, les années canomptt 53

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avnnaet a puor finalité de réajuster les tuax de cosanittios aifn de gaanirtr le matinein des psrtntaeois tleels que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses anvntaes modificatifs.
Il définit également les ctonondiis de msie en ?uvre de la portabilité de la prévoyance tllee qu'issue de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

juors fériés chômés tlele qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 sbmrtpeee 2020 - art. 1)

Article 2 - Application. – Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent aveannt est coclnu puor une durée indéterminée. Il pdnerra effet le prmeier juor du mios suvanit son ensoitexn à irnienvter dnas les mlrliuees délais.

Il srea déposé au secrétariat du gefrfe du ciesonl de prud'hommes de Piras et auprès de la doerictin des rntoleais du tivaral conformément aux diitonpissos des aliertcs D. 2231-2 et suatnivs du cdoe du travail.

L'extension du présent anenavt srea demandée conformément aux dsioostnipis des atlirces L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aeavnnt fniaast ptriae intégrante de la cnontveion civlelcote du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui snot apbapleilcs snot celels des alietrcs 3 et 4 de ldtaie cnotvenion collective. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve d'une prat du rspceet des dipinsstioos de l'article L. 2261-7 du cdoe du traavil et d'autre part, de l'application des dooinpitssis des aeilrtcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jpedrunrisuce de la Cuor de csiaaostn (Cass. soc., 17 sbmpretee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jeiullt 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 18 semtepbre 2020 - art. 1)

dimanches. La parite la puls dtnigiele sriaisa mesounir le préfet de la Gironde, à l'effet de coacnrser les ditinposioss ci-dessus par un arrêté de fetrumree pirs sur le fedonnmet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

(1) Alcitre ecxlu de l'extension en tnat que son ctnoneu n'a pas la ntuare d'un accord cllcoeitf régi par le cdoe du travail.
(Arrêté du 3 orbtoce 2017 - art. 1)

Article 3 - Dérogations au principe de fermeture dominicale
En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Les otrgnaniosias signataires, représentant l'ensemble de la pifosseron du meuble, s'engagent à friae rpceetesr le carnielder d'ouverture siavunt :
? le pereimr dinacmhe des seolds d'hiver ;
? le dimncahe qui siut la rentrée saolrice ;
? le dcnmiahe qui siut le « Verdnedi fou » ou « Baclk Fiardy » ;
? les duex diaecmnhs de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Deux atreus daciemhns snerot cleonmlcevtiet définis caquhe année par les perefosnnoisls louacx dnas le crdae de la coismmsoin de suivi prévue à l'article 6 du présent accord, suos la fmore d'un aaevnnt à cet aocrcd déposé en préfecture au puls trad le 1er décembre. À défaut, ces 2 aterus denmcahis saeirnet arlos :
? le 3e dcahmnie de décembre qui précède Noël ;
? le 2e dmanhice des sdeols d'hiver.

Aucune dérogation particulière ne porura être sollicitée sur la bsae d'un aurte alcirte du cdoe du trivaal et à qequule ttrie que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Seuls les salariés vnlrtaoeois porornut tlvirleaar le dinamhce dnas le carde du présent accord.

Les crtaoeirpntes au triaavl du dacmhine des salariés snot ansii définies :

Sous réserve des dipsnoosiits puls frlveobaas prévues par aorccd de branche, aorccd d'entreprise ou d'établissement ou par vioe d'entente deictre ernte employeur(s) et salarié(s) :
1° L'amplitude de la journée de taivarl le dicnhmae est limitée à 9 heures, psueas cltloerectunas ou cnltnenooenlveis comprises.
2° Suaf volontariat, acuun salarié ne prruoa être occupé puls de duex dnaceimhs consécutifs par an.
3° Cauhqe salarié privé du rpoes du dhncaime diot bénéficier d'une maojrtioan de sialrae de 100 % des hueres travaillées snas que la rémunération de la journée ne pussie être inférieure au trentième de son sraalie mesnuel ou à la vauler d'une journée de taarivl si l'intéressé est payé au forfait. Puor les salariés rémunérés à la cmisoimson ou au rendement, ils dnrovet être assurés de recevoir, ce jour-là, un sairlae au mnois égal au dobule de la rémunération ramenée sur une bsae hroaire monenye des 12 denrries mios de taaivrl hros tarvuax exceptionnels. Ces salariés torneilarvalt sur la bsae du vantlaoriot et seront prévenus au moins 1 mios à l'avance.
4° Caqhue salarié privé du roeps hmaiodeadrbe diot bénéficier d'un rpoes cuameepnotsr équivalent aux heeurs travaillées le dahcnmie et à prnedre dnas les 15 juors qui précèdent ou qui sinevut le dmnaihce travaillé.
5° Il est itnreidt d'occuper puls de 6 jorus par snaieme un même salarié.
6° Le reops hbiramoaedde a une durée mimniale de 24 heerus consécutives allqxueeus s'ajoutent les 11 hruees consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces ctpirerentaos ne se culume pas aevc cleels ayant le même oejbt en veiguur par acrocd de bcrhnae ou d'entreprise. Seule la puls froavlbae s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Chacune des osritnnoagais signataires, ccvnoinaue de l'importance des euejnx de cditnnoios de tviraal et de crecuroncne lyoale etrne entreprises, s'engage à soeintur par les monyes les puls appropriés les aointcs visant les etspeernirs ne reaestcnpt pas luer oboiatilgn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Une coiimsmosn de svuii pirrtaaie est constituée.

Elle est composée des représentants des ooaintrgsanis siageitnras du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la crambhe départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miaosn de la Gironde.

La DCRITCEE de la Gnroide est invitée à prapticeir à ces réunions.

La cisosmiomn se réunit au minos une fios l'an et eniamxe les cndniiotos dnas lseulqeles les entreprises, d'une part, ont respecté lreus otaniilgbos de fmeterure dominicale, d'autre part, ont appliqué les clsuaes de l'accord aux salariés concernés. A ctete occasion, la cmhabre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le concuros de la DIRECCTE, présente aux oionsrintaags secnldiyas un bailn d'application du présent accord.

La cisommsion puet également être amenée à deistcur des périodes d'ouverture aifn de chisoir de neeuovlls daets dnas le cadre du nrobme fxie des dneiahmcs alnunes ou de totue évolution de ses aeutrs dsosoiintpis iilintaes dès lros que cttee évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute mciodfoatiin dreonna leiu à un anvaent au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrocd est cocnlu puor une durée indéterminée et prnrdea efeft au 1er jaivenr 2017. Il prorua être révisé à tuot monmet à la damedne de l'une des parteis syndicales.(1)

Il pourra être dénoncé à tuot mmneot aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des pateris signataires. La dénonciation srea effectuée par lttere recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la diitorcen générale du travail, svierce dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15. Une cpoie puor ioartmnfoin srea adressée à la DCTRIECE de la Gironde.

La lettre de dénonciation frea coirur un délai de sruive de l'accord de 12 mios à cmoetpr de l'expiration du délai de préavis pnendat lqeuel l'accord rreseta en vigueur. Pnnedat ce délai, une négociation drvea s'engager à l'initiative de la ptraie la puls diligente.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsooiiinstps de l'article L. 2261-7 du cdoe du tivraal dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvtailee au travail, à la menrotiisodan du doilauge scaoil et à la sécurisation des parorucs professionnels.
(Arrêté du 3 orbctoe 2017 - art. 1)

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acrocd srea notifié par la crhabme départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maoisn à l'ensemble des oaiitgansrons saecyndils représentatives.

Il srea déposé par la chrbame départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian auprès de la drioctien générale du travail, srvicee dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15 et au geffre du cesonil de prud'hommes de Bordeaux.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des dspiitniosos de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 otbrcoe 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peirats signataires, cincseentos des nrobeumx ejuenx qui s'attachent au rsceept du reops dmnociail et du ropes hreoidaadbme ;

Considérant que le rpcseet de la règle du rpeos doicaimnl peermt de sadgaevurer de nemrbuox équilibres de la société française liés à :
? des mfotis rueleigix ;
? un héritage cterluul et hitisquroe ;
? le nécessaire maetinin de la cohésion saicloe ;
? la savdrugaee de la cllluee fiaimllae ;
? la pmortooin de la vie atoiscisave et sovtprie ;

Considérant que le rcseept du pcriinpe du rpeos dnioamcil csuonitte à la fios une règle prcttieorce des salariés et une cnooiidtn du miiatnen d'une cnocnruecre layloe ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de ssafirtiae les boiesns elestsines de la plitoopuan le daihnmce et de minintear une canirete vie slacioe et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des aetricls L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du trviaal qui pneuevt indiure et légitimer des ttmitnereas différents sloen les pisfeosrons ;

Considérant eifnn cttee dérogation de doirt puor le négoce de l'ameublement et, de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,
ont estimé nécessaire de cclnroue le présent aorccd dnas le crade des dnisioistops de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Le présent acocrd aunnle et rcmalpee tuos les précédents dnot ceuli du 28 stebrepme 2009.

Accord du 21 septembre 2016 relatif au travail dominical Indre-et-Loire

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM 37
Syndicats signataires	UD CGT-FO UD CFDT UD CFTC

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Préambule

Les priteas signataires, ceoctsienns des nueobrmx enujex qui s'attachent au rescpet du roeps dmcnoiail et du rpeos hebdomadaire.
Considérant que le reepsct de la règle du rpoes daonmicil pemret de sagevaruedr de neborumx équilibres de la société française dnot la ciotioinacln vie plflsnniseooere et vie faallimie nonmtamet liée à :

? des moftis riileugex ;
? un héritage crluuetl et hsioiurqte ;
? le nécessaire meiaintn de la cohésion sloicae ;
? la sdeavugare de la clluele filmiaale ;
? la pooormtin de la vie aiicosvsate et srpivtoe ;
Considérant que le respect du pniprcie du roeps diioancml ctintosue à la fios une règle preoccirtte des salariés et une ciotiodnn du mieaitnn d'une cuonrcecnre lolaye ;
Considérant, d'autre part, la nécessité de stiafasire les beoniss eiseneltss de la ptliooaupn le dhmnciae et de miinatner une crteaine vie scoalie et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des ateicrls L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tariavl qui peenvut iindure et légitimer des triattnmees différents seoln les ponsfoesirs ;
Considérant einfn ctete dérogation de dorit puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,
ont estimé nécessaire de cornucle le présent acrocd dnas le carde des diponiissots de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Le présent aroccd cenrncoe les entreprises, établissements, masnagis et puls gelolbmenat tuotes suacerfs de vtene anyat puor activité le cemormce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la msioan et d'articles de décoration.
D'une manière générale, le présent acrcod cnrcenoe tuos les ccememors de détail compirs dnas le cmahp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jelulit 2002, sur l'ensemble du département d'Indre-et-Loire.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Après aoivr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tvarial complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du tiaarvl pemret aux établissements de cmocmree de détail de l'ameublement de pvioour de pieln droit déroger à la règle du rpeos dominical, les piretas au présent aorccd saitehonut que le rpoes dmonaicil siot respecté 46 danehicms par an, les années cnmpaott 52 dimanches, et 47 dameinhcs par an, les années cmapontt 53 dimanches.
La patrie la puls dileitgne sarsiia mounseir le préfet d'Indre-et-Loire, à l'effet de crsonacer les dpstsioiions ci-dessus par un arrêté de fumetrere pirs sur le fneendmot de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

(1) Acrilte exclu de l'extension en tnat que son cnetnou n'a pas la nautre d'un accord celclotif régi par le cdoe du travail.

(Arrêté du 3 otcbore 2017 - art. 1)

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Les onaorstaigins signataires, représentant l'ensemble de la peosirfosn du meuble, s'engagent à firae resetepcr le clrdeaeinr d'ouverture svianut :
? les duex damicenhs de décembre qui précédent Noël ;
? le pemeirr dnimahce des sldoes d'hiver ;
? le piemrer dmicanhe des sdoles d'été ;
? 2 dhcanemis laissés à dptisosiion et tnnaet copmte des spécificités cmmeeoiclras de cauhqe magasin, après iomaoirtnfn de l'organisation prlfslnieosnoee et de la dcoteirin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tarival et de l'emploi d'Indre-et-Loire (DIRECCTE).
Aucune dérogation particulière ne purroa être sollicitée sur la bsae d'un aurte arlicte du cdoe du tiavral et à qleuque titre que ce soit.

(1) Aictlre elcxu de l'extension en tnat que son cnotenu n'a pas la nartue d'un aocrcd cleloticf régi par le lirve deuxième du cdoe du travail.

(Arrêté du 3 obocrte 2017 - art. 1)

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Seuls les salariés vltirneaoos pouorrnt tlrlaviear le dmcanhie dnas le cdrae du présent accord. Chquae salarié purroa iiunqedr dzuoe mios à l'avance à l'employeur les dhianemcs puor lqeleuss il se porte voatlrinoe au sien d'un cdlnareeir aeunnl proposé par l'employeur. Le salarié prruoa renievr sur ses cihox iiutniax dnas le coranut de l'année mnanoneyt un délai de prévenance de 15 jours.
Les ceatipterorns au tiraval du daimcnhe des salariés snot anisi définies :
Sous réserve des dsniotiispos puls ferabavlos prévues par aroccd de branche, acocrd d'entreprise ou d'établissement ou par vioe d'entente ditrece enrte employeur(s) et salarié(s) :
1° L'amplitude de la journée de taiavrl le dnhicame est limitée à nuef heures, pusaes clnlecorutetas ou clnnoolvenetenis comprises.
2° Cuaqhe salarié privé du rpeos du dnmiahce diot bénéficier d'une moajration de slaarie de 100 % des heeurs travaillées snas que la rémunération de la journée ne pussie être inférieure au trentième de son saiarle meunsel ou à la veualr d'une journée de tiarval si l'intéressé est payé au forfait.
3° Cquhae salarié privé du reops hieaddborame diot bénéficier d'un ropes camoteenuspr équivalent aux hereus travaillées le dnmihace et à prnedre dnas les 15 jrous qui précèdent, ou qui sniuvet le dciamhne travaillé. Suos réserve d'un acocrd enrte l'employeur et le salarié, le juor de rpoes prroua être pirs en drohes de ces 15 jruos précédents ou snvutias sur une période de dozue mios glissants.
4° Il est itedrnit d'occuper puls de 6 juors par sianeme un même salarié.
5° Le rpeos hdomiabraede a une durée mailimne de vingt-quatre hruees consécutives aeeqluxuls s'ajoutent les ozne hreues consécutives de repos quotidien.
6° Cauqhe salarié tnlvialarat le dimanche, s'il ne bénéficie pas déjà de la prsie en cghare légale d'un abonnement, bénéficiera en ourte d'une psire en chrgae de ses frias de déplacement domicile/travail, qeul que siot son mdoe de trraposnt et à hueuatr de 50 % du coût du ttrie de torpasnrt en cmoumn équivalent.
Aucune de ces crrnatetoeips ne se culume aevc cllees aynat le même ojebt en vuiuger par accrod de bncahre ou d'entreprises. Seule la puls falrabvoe s'applique dnas ce cas. En cas de rercuos à des prareeattsis extérieurs les dmnhiaecs travaillés au ttire du présent accord, l'employeur s'engage à imnfoerr lesdtis pritrteeasas de ses dptnsooiiiss en veuiugr et à ivenitr ces pratrasteeis à aupqliper des dionoisiptss équivalentes puor leurs ppreors salariés dnas luer seeuctr d'activité.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Chacune des oiinontgrasas signataires, cniaoucvne de l'importance des eeunjx de connitdios de tviraal et de cnrucencore lyloae ernte entreprises, s'engage à seuotnir par les

moynes les puls appropriés les antcois vasnit les ereepnstris ne rnaeseptct pas luer ooigabtlin de fermeture.
L'ensemble des dsiisotnpios du présent arccod cniosutte un esbnemle iailscosnbdie auueql aucun arute accord ne purroa déroger.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Une cmossioimn de siuvi prriaiate est constituée.
Elle est composée des représentants des ognsataniiros srteniiaags du présent accord.
La présidence est assurée par le président de la camrhbe départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoain d'Indre-et-Loire.
La DERCTICE d'Indre-et-Loire est invitée à piepctriar à ces réunions.
La cmsmoiosin se réunit au mions une fios l'an et emnxaie les coodiinnts dnas lsueelleqs les entreprises, d'une part, ont respecté lerus onlaigotbis de ferumetre dominicale, d'autre part, ont appliqué les calsues de l'accord aux salariés concernés.
A cette occasion, la chrambe départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le cucnoors de la DIRECCTE, présente aux oaitasinrgons sidenylcas un blain d'application du présent accord.
La cosoiismmn puet également être amenée à dctueisr des périodes d'ouverture aifn de cioshir de nuvloeels dtaes dnas le cdrae du nrombe fxie des dhimcenas anlneus ou de totue évolution de ses arutes dpstoiosniis itaeilins dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.
Toute mfiiaoiotdcn dnnroea leiu à un aneanvt au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Le présent accrod est cocnlu puor une durée indéterminée. Il prorua être révisé à tuot mmonet à la dnamdee de l'une des peirtas secniydlas signataires. (1)
Il pruroa être dénoncé à tuot meonmt aevc un préavis de toris mios par l'une ou l'autre des piertas signataires. La dénonciation srea effectuée par lrttee recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la ditciroen générale du travail, srvceie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15. Une ciope puor intofraiomn srea adressée à la DCTIECRE d'Indre-et-Loire.
La lttree de dénonciation frea criour un délai de sriuve de l'accord de trois mios à cepomtr de l'expiration du délai de préavis pendant lqeeul l'accord rsreeta en vigueur. Pennadt ce délai, une négociation dvrea s'engager à l'initiative de la pitare la puls diligente.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnspioisitos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tavrial dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rltieave au travail, à la mtraiidooensn du dluoiage social et à la sécurisation des pacurros professionnels.
(Arrêté du 3 ocbotre 2017 - art. 1)

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2016

Le présent arcocd srea notifié par la crmhbae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miosan d'Indre-et-Loire à l'ensemble des ooinisnratgas snldcyeais représentatives.
Il srea déposé par la chmrbae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mioasn d'Indre-et-Loire auprès de la dietcorin générale du travail, secvire dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15 et au gferfe du cseniol de prud'hommes de Tours. (1)

(1) alinéa étendu suos réserve du recspet des dosiipsiotns de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 3 otcrboe 2017 - art. 1)

Si l'entreprise saitouhe mtrete en ?uvre ce dispositif, elle purora également le fiare par décision unilatérale, leullaqe ne porura moefidir les disonipistos ci-après que de manière favorable.

Les peitras au présent aavnent soihunetat préciser qu'elles entimset eesnestil que les eitnrsepres s'approprient ce dsptiiiosf puor en arsseur sa msie en ?uvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en pcale de doiiistspf don de jruos de repos, elle acrerdcoa aux bénéficiaires des diotisspnios de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, 2 juors d'absence rémunérés.

Article 2 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Conformément aux donioisiptss de l'article L. 1225-65-1 du cdoe du travail, un salarié peut, sur sa dadneme et en arccod aevc l'employeur, ronecenr aeonenmmnyt et snas ceirotptrane à tuot ou patrie de ses jrous de rpoes non pris, qu'ils aneit été affectés ou non sur un ctpome épargne-temps, au bénéfice d'un artue salarié de l'entreprise qui asumse la chrage d'un enafnt âgé de moins de 20 ans aiettnt d'une maladie, d'un haadncip ou vtimcie d'un aicnecdt d'une particulière gravité rneadnt isepenaldisbns d'une présence sutenuoe et des snois contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou periuulss jruos cédés bénéficie du mntiaien de sa rémunération pdaennt sa période d'absence. Ctete période d'absence est assimilée à une période de tiraval eteiffcf puor la détermination des driots que le salarié tenit de son ancienneté.

Conformément aux dooiinsspits de l'article L. 1225-65-2 du cdoe du travail, la particulière gravité de la maladie, du haaicdnp ou de l'accident mentionnés au pemeirr alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère iensspdilabne d'une présence soneuute et de sinos ctriagnnotans snot attestés par un cciaifertt médical, établi par le médecin qui siut l'enfant au trite de la maladie, du hndcaiap ou de l'accident.

Article 3 - Jours de repos cessibles
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Les pniearraets sicuaox ont souhaité que les epnsterries de la bracnhe s'inscrivent dnas une dyanumqie de vrloisiotaan de la solidarité etnre les salariés de ces entreprises. Le présent anevant matérialise cttee volonté en ptnmeeatrt la msie en ?uvre des diosoniptiss revatiels au don de jrous de repos à un pnreat d'enfant gmraenevt malade. En outre, il asitulcae les ditsniooisps ctennnnloovieles puor tnier cotpme des évolutions législatives s'agissant des jruos de congés puor événements familiaux.

Chapitre Ier Don de jours de repos

Article 1er - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Les entreprises, dnas le cahmp d'application de la cnnoeivotn cclolvetie nlotinaae du négoce de l'ameublement, pruroont metrte en ?uvre le don de juors aux cinoonidts prévues par le présent aaenvnt suaf ditpnosoisis différentes résultant d'un accrod d'entreprise.

Le nbrmoe mxiaaml de juors pnvouat friae l'objet d'un don est de 6 juors par année civile, suos la fmore de journées ou demi-journées. Les jruos puovnat faire l'objet d'un don pnuorrot être pnmeiincerlpat des jruos de congés payés cnopeadsonrrt à la 5e semaine, acquis et non consommés. Il prruoa asusi s'agir de JRTT, de juors affectés au CET ou de jorus de ropes en ceinmospotan d'heures supplémentaires? selon le système d'organisation du tepms de taiavrl en veuugir dnas l'entreprise. Le salarié dnueator reonnce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cseoisn de jours de reops est snas inlecfnue sur la durée du tiavarl des salariés donateurs.

Article 4 - Périodicité et formalisation des dons
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Des dnos pneuvet être réalisés tuot au lnog de l'année civile, en une ou psriulues fois, et sloen une procédure qui srea msie en pacle dnas cauhqe epristnere aevc l'accord de l'employeur. Les dnos snot aeoynmns et snas contrepartie. Le salarié qui shureiatoa procéder à un don de jours, en idueiqrna le nombre. Les salariés denraouts denrvot procéder à lrues dnos anavt l'échéance de la période de référence. Est asnii créé un cptmoe eisnprrtee qui cptaliaise les jrous donnés anleneulnemt appelé « coptme épargne don » (CED), lequel pruroa être abondé par l'employeur.

Article 5 - Gestion du CED
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

L'entreprise srea gntsainoeire du CED. La voitailsoran des juros donnés se fiat en temps. Par conséquent, 1 juor donné par un salarié qeul que siot son salaire, cerosronpd à 1 juor d'absence puor le salarié qeul que siot son bénéficiaire.

Article 6 - Modalités d'attribution des jours donnés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Chaque salarié qui shauotie bénéficier du dioiissptf du don de jorus de ropes en fiat la denadme écrite auprès de son eyemupolr en précisant le nrbmoe de jrous dnot il stahuoie être bénéficiaire, en retcepnsat le délai de prévenance suaf ucgenre absolue, prévu par l'employeur. À cttee dedanme est jitnoe une aitttstaeon médicale jianfutsit du caractère inlnepsdbiase d'une présence stenouue et de snios contraignants, ne moanennitnt pas la pahgtoiole de l'enfant. Un croeuirr tanrisms au salarié flraorsiema en réponse le nrmboe de jrous dnot il srea bénéficiaire. Les modalités d'attribution des juros srneot définies dnas cauhqe entreprise. Le cmotpe épargne don srea amputé des jours utilisés.

Article 7 - Consultation des IRP
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du psenrneol sornet consultés sur les modalités de msie en ?uvre par l'entreprise du diitspoisf issu du présent avenant. Un sivui anenul srea présenté à ces isteanncs retraçant, tuot en préservant l'anonymat, le nmobre de jruos donnés et utilisés.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Les salariés sornet informés de l'existence du présent diipostsif par tuot moyen.

Article - Chapitre II Congés d'articulation entre vie professionnelle et familiale

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

L'article 38 de la ciononetvn cveciltole s'intitule « Congés d'articulation enrte vie prfosllensoeine et vie pelosrlnnee et faaillime ». Il est rédigé asnii qu'il siut :

« Ariclte 38

Congés d'articulation ertne vie pfnlnsoleoeisre et vie ponsrlnelee et familiale

Outre les dpsiointsios légales ritvleeas au congé de solidarité familiale, congé de pchore aaidnt et congé sabbatique, les salariés pournrot prétendre aux congés puor événements familiaux, congés puor grdae d'un eanfnt mldaae et au dtssoiipif don de jruos de ropes aux cnoiinotds définies par le présent article.

Article 38.1
Congés eptxcineeolns puor événements familiaux

Des congés eeecilpxntnos payés snot accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dnas les cotnidinos ci-dessous.

Ces congés dvrneot être pirs au memnot des événements en cuase et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mslneulee conformément à l'article L. 3142-3 du cdoe du travail.

a) Snas cintodion d'ancienneté :
? maairge du salarié ou stiangrue d'un pctae civil de solidarité : 4 jrous ;
? nssaacine ou aidootpn d'un enanft : 3 jrous ;
? mgaaire d'un eanfnt : 2 jorus ;
? décès du conjoint, du prnaeirtae lié par un pctae civil de solidarité, d'un cnbcioun ou d'un enfnat : 5 jorus ;
? décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une s?ur : 3 juros ;
? décès d'un atrue adncasent ou d'un ddscnnaeet aurte qu'un eafnnt : 1 juor ;
? décès du beau-frère, d'une belle-s?ur : 1 jour.
Lorsque le décès nécessite un déplacement de puls de 300 kilomètres du dimloice du salarié, il lui srea accordé une atiiatuosorn d'absence complémentaire de 1 juor ;
? entrée d'un eannft en ceaslss maternelles, cuors préparatoire et sixième : 2 heures ;
? acnnnoe de la sacrvnuene d'un hnaciadp cehz un ennaft : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :
? margaie du salarié ou srtniugae d'un pacte civil de solidarité : 5 juors ;
? déménagement : 1 juor non ranvlebeoule pednnat 2 ans. »

Article 38.2
Congés puor gdare d'un enafnt malade

L'article 38.1 de la cnnetooivn cvleltcoie « Congés puor gadre d'un ennaft mdaale » dneviet l'article 38.2.

Article 38.3 « Don de jruos de reops »

Il est créé un atilrce 38.3 intitulé « Don de jorus de rpoes » qui coroptme les arleicts 1,2,3,4,5,6,7 et 8 du présent aaenvnt qui dneenienvt rpetcsveienemt les a, b, c, d, e, f, g et h duidt article.

Article - Chapitre III Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2018

Le présent aevannt est cclonu puor une durée indéterminée. Il prrdnea efeft à cpmoter du preeimr juor du mios suivnat la piciubatoln de son arrêté d'extension à inneeitrvr dnas les mrueilels délais.

Le présent anaenvt srea déposé au secrétariat-greffe du cinseol de prud'hommes de Prais et auprès de la dtriiceon générale du taivarl conformément aux doipossnitis des actriels D. 2231-2 et snavutis du cdoe du travail.

L'extension du présent aevnnat srea demandée conformément aux doiistinsops des aicretls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aanvent dvrea être révisé ou dénoncé conformément aux altiercs 3 et 4 de la cnveinootn clocitvele du négoce de

l'ameublement.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve, d'une prat du rsecpet des dsoponstiiis de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, et d'autre part, du rcpeset des doinpositsis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tvarial et de l'application combinée des dinstisipoos des ailectrs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jsucpurendrie de la Cuor de csaoistan (Cass. soc., 17 sbteprmee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jelliut 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 21 nvoebmre 2018 - art. 1)

Accord du 11 octobre 2017 relatif au développement de la participation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application général
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les doiniiotssps du présent arcocd s'appliquent aux ereteniprss raleenvt du champ d'application de la ctvonoinen cvcetlolie du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Les erintperess reentst lerbis d'adopter ou non le diipssotif prévu par le présent accord.

De cette manière, les diositoipnss du présent aocrcd prttnemeet aux eeylrpoums d'appliquer deeitrcment le présent régime de ptitapocriian snas dioevr croncule un aocrcd de pioiatacrpitn au nvaieu de luer entreprise. Dnas ce cas, ils dinvoet arols se crmonoefr aux dipitossions des altcries ci-dessous :
? foumlre de cacull ;
? modalités de répartition et de gteiosn ;
? itmfoornian des bénéficiaires.

Les ersrenpties et lerus salariés bénéficient arols des mêmes ateaavgns fscaiux et sociuax que dnas le cdrae du régime oiatgirbloe de la paiioripcttan y copmris puor les erptensries de minos de 50 salariés qui s'y engageraient.

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les doirts attribués au tirte de la ptraaiioptcin à l'ensemble du psenrnoel concerné, srneot calculés en référence à la fuolrme légale.

La ptraatiiipocn ou réserve spéciale de ppactitiraion (RSP) se ccualle par référence au bénéfice de l'entreprise sleon une folumre définie à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail.

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/VA)

B = bénéfice net de l'entreprise

C = caiuptax poerprs de l'entreprise

S = mssae des sialeras bruts

VA = vaeulr ajoutée

Les sirlaaes brtus svanert au cculal du montant de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est rappelé que sleon l'article L. 3324-2 du cdoe du travail, il est plibsose de ciihosr une fmloure dérogatoire de culcal de RSP lros de la csnolciuon de l'accord de participation, dnas la musree où ctete ature fmulore rcpesete les peniipcrs ftaanuonmedx de la patiaocritipn et asurse aux salariés des avateangs au moins équivalents. Dnas cttee hypothèse, un aoccrd dvera être négocié dnas l'entreprise.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Tous les salariés de l'entreprise jaisfuitnt 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise dnas la période de référence bénéficient de la répartition de la participation.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cmpote tuos les crtntoas de trivaal exécutés au cours de la période de clucal et des 12 mios qui la précède.

Les périodes de suseopisnn du contart puor quuleqe mtiof que ce siot (congé de maternité, congé d'adoption, aiedcnct du travail, par exemple), ne peuvnet être déduites du clcaul de l'ancienneté.

Par ailleurs, l'accord de pticiiprataon s'applique également aux cefhs d'entreprise, au conijnot du cehf d'entreprise s'il a le satutt de cojonint cetullbaoorar ou au cojniont associé, aux présidents, aux présidents diucterers généraux, dterreiucs généraux, gérants ou mebemrs du dceiiortre des eneespirtrs de mnois de 50 salariés auqanpiplt vonlmneiraotet la ptaitirpcioan et dnas les eenersritps jusqu'à 250 salariés aanyt mis en place un acrcod dérogatoire à la folmure légale.

Dans cette dernière hypothèse, ces catégories de peernsons ne bénéficient de la piaocartipitn que sur les sommes, supérieures au résultat de la fulorme légale.

Article 4 - Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La réserve spéciale de poaiptctirian (RSP) est répartie ertne les salariés, prlentnopermeionolt au slaarie perçu par cuqahe bénéficiaire au corus de l'exercice dnas la ltiime de toirs fios le plfnoad aunnel meoyn de la sécurité sociale, conformément aux dnisitsooips de l'article D. 3324-10 du cdoe du travail.

Le montant des dtiors slcubptieses d'être attribué à un même salarié, ne peut, puor un même exircece excéder une smome égale aux 3/4 du plfonad annuel de la sécurité sociale.

Ces pdfanlos visés aux alinéas précédents doneivt être calculés pro rtaa tmroepis en cas d'entrée et ou de stiroe en corus d'année.

Les seomms qui, en rsioan du paenmlfnonet de dritos individuels, ne pnieorruat être attribuées à un salarié, snot redistribuées solen les mêmes modalités de répartition aux autres salariés n'ayant pas aenttit le plafond, snas que ccei piusse avior puor efeft de dépasser luer pprore plafond.

Pour les bénéficiaires non salariés définis à l'article 3, la répartition est calculée pnooenrterpelinmlot à la rémunération anunllee ou au revneu poofeirnsesnl imposé à l'impôt sur le revenu au trite de l'année précédente plafonnée au niveau du sailrae le puls élevé dnas l'entreprise dnas la limite des plndafos de répartition iviullidedne prévue ci-dessus.

Article 5 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Un supplément de ptaciiioprtan puet être mis en place conformément aux doipstsniios de l'article L. 3324-9 du cdoe du tirvaal et etnre alros dnas les pafldons définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition, suaf arcocd de répartition spécifique clnocu saiuvnt l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du travail.

Article 6 - Modalités de gestion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les dirots attribués à cuahqe bénéficiaire, y cirpoms le cas échéant le supplément de participation, pevneut être versés et gérés dnas un paln d'épargne qui cmoporrtea ogiereainmlbott un fndos sécuritaire. Un paln d'épargne est en conséquence mis en pacle olbmnoeigiartet et simultanément à l'application du présent accord. Les dotirs peeunvt également être affectés à un ctpmoe que l'entreprise diot coarncser à des investissements. Dnas ctete hypothèse, ces smeoms snot rémunérées à un tuax mnmuiim tel

que défini par l'article D. 3324-33 du cdoe du travail. Le choix enrte l'une ou l'autre des floemrus derva être effectué par le salarié dnas les 15 juors svuinat la dtae à lluqaele il a été informé du mnnoatt qui lui est attribué. Cette iifrnaomton du mnoatnt srea fiate aanvt la fin du 5e mios saiuvnt la clôture de l'exercice au ttire dueuql les diorts snot attribués.

Lorsque le salarié, et le cas échéant le bénéficiaire visé aux duex dnreiers alinéas de l'article 3, ne dmednae pas le vseenmert en tuot ou praite des smoems qui lui snot attribuées au trite de la paratpoiiictn ou qu'il ne décide pas de les aecftfer dnas l'un des dsiiptisfos prévus aux duex perriems alinéas du pimreer article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dnas la ltiime de clele calculée à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail, est affectée dnas un fndos sécuritaire du paln d'épargne. (1)

Toutefois, losruqe les smoems attribuées au ttire d'un exicrcee n'excèdent pas un mtannot fixé par arrêté ministériel (80 ? à la dtae de clnosuocin du présent accord), elles puevnet être dnceetmreit versées au salarié.

En outre, la disponibilité des semmos est immédiate par oioptn sur dmadene eepsxrse du salarié, conformément aux dsspiotnoiis de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail. Puor cela, l'employeur diot rtmreete un bliluten d'option à chquae salarié puor qu'il opère son choix. Ce buliteln iquidne le motnant qui lui est attribué et le matnont dnot il puet danedemr tuot ou ptraie du versement. Dès rmiese de ce dmocnuet conrte récépissé, le salarié disospe d'un délai de 15 jours puor sloliietcr le veeenmrst anticipé ou tuot ou prtaie des dritos lui revenant.

Lorsqu'un salarié dnademe le venermest de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du cdoe du travail, vrsee les semmos creonoarpsdnt au dorit à prpaoaicititn anvat le pireemr juor du 6e mios sviunat la clôture de l'exercice au titre deuuql ces dirots snot attribués. Passé ce délai, ces vsmrneetes snreot majorés d'un intérêt de rrated calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceset des donpisisoits de l'article L. 3324-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 spemtbere 2018 - art. 1)

Article 7 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Hormis lsrouqe le salarié a opté puor la disponibilité immédiate, les drtois constitués snot dbplneoisis à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Par exception, les diotrs puvenet être débloqués de manière anticipée dnas les cdintoions définies par l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les modalités de déblocage anticipé fnot l'objet de la fhcie d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les dirots constitués au profit des bénéficiaires pnuveet être entnepeenlmixlocet liquidés aavnt l'expiration des délais fixés au peerimr alinéa de cet actrlie et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 snot les suivntas :

1° Le mgariae ou la cuiolsconn d'un patce cviil de solidarité par l'intéressé ;

2° La nsscaniae ou l'arrivée au feoyr d'un eannft en vue de son adoption, dès lros que le fyeor cotmpe déjà au minos duex efnatns à sa crghae ;

3° Le divorce, la séparation ou la dooistsliun d'un ptace cviil de solidarité lorsqu'ils snot asosrits d'une ctioeonnvn ou d'un jungeemt prévoyant la résidence hlubaitlee uqniue ou partagée d'au minos un enfnat au dimoilce de l'intéressé ;

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son coijnnot ou de son prateairne lié par un ptace civil de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scialoe ou est renoucne par décision de la cosomisimn des diorts et de l'autonomie des pnreesons handicapées, à cotndioin que le tuax d'incapacité aiettgne au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité pleiosfrnlsoene ;

5° Le décès de l'intéressé, de son cojnoint ou de son pieatrarne lié par un ptace civil de solidarité ;

6° La ruurtpe du cartnot de travail, la ctoiesasn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du manadt social, la ptere du stuatt de cijonnot cboelroatular ou de cninoojt associé ;

7° L'affectation des seomms épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son cooinnjt ou son pniearatre lié par un pacte civil de solidarité, d'une erptesnire industrielle, commerciale, altsnariae ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la forme d'une société, à cioitdonn d'en exercer efmeevceinftt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre proeiossfn non salariée ou à l'acquisition de ptars siaelcos d'une société coopérative de putoidocrn ;

8° L'affectation des smmeos épargnées à l'acquisition ou asdeninermagst de la résidence priniplcae emtarpont création de sarcufe hiabtalbe nuovlele tlele que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cnutirsocotn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmeirs de cstuirorne ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la resime en état de la résidence pclnirapie endommagée à la stiue d'une chasotrtpae netlaurle renocnue par arrêté ministériel ;

9° La stoutiian de sedetennemrutt de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dneadme adressée à l'organisme gastniiernoe des fonds ou à l'employeur, siot par le président de la cisoimsomn de seneedttnumret des particuliers, siot par le jgue lsurqoe le déblocage des driots paraît nécessaire à l'apurement du pssiaf de l'intéressé.

Article 8 - Information collective et individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

8.1. Ifaoonrtmin ceivtllcoe

Les salariés snot informés du présent dpiisistof de pricataptioin par tuot meoyn à la ceconnavne de l'entreprise (affichage, irinstoen sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chqaue année et dnas les 6 mios svuaitns la clôture de l'exercice préalable au venmreset de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du peronsnel concernée ou à défaut à une comsosimin spécialisée créée par l'employeur un rrpaopt cntoorpmat natemnomt les éléments searnvt de bsae au calucl du mtaonnt de la ppaatiroiitcn puor l'exercice écoulé asini que des itinndoacis précises sur la gesiton et l'utilisation des smemos affectées à cttee réserve.

8.2. Ionramoftin ivilleddnuie

Le cehf d'entreprise reemt à cquhae salarié, au mnmoet de la msie en pacle du présent acorcd et lros de la consloucin du canotrt de taviarl un « leivrt d'épargne srlaalaie » présentant les dioitfpsiss d'épargne saalrilae proposés par l'entreprise.

En outre, tuot salarié bénéficiaire reçoit, dnas les 6 mios qui sevinut la clôture de l'exercice, une fhice dnistcite du bluletin de silraae indiquant (1) :
? le mnaotnt taotl de la réserve spéciale de popaiirttaicn puor l'exercice écoulé ;
? le mntnaot dnot il puet deandemr en tuot ou pratie le vensreemt ;
? le délai dnas leeuql il puet femluorr sa danemde ;
? le monantt des diorts attribués à l'intéressé ;
? le manntot de la CSG et de la CRDS, et le régime soiacl et fiascl de ces drotis ;
? l'organisme aeuqul est confiée la goseitn de ces drtios ;
? la dtae à lallquee ses diorts seront négociables ou eiexgibls ;
? les cas dnas leuqless ils pevneut être expetnieoeclnnlmet liquidés ou transférés aavnt l'expiration de ce délai.

La fiche d'information puet être resmie par vioe électronique suos réserve d'avoir rleelicui l'accord des salariés concernés.

Enfin, un état récapitulatif diot être rmies au salarié à son départ de l'entreprise iniadnqut la ntuare et le matnont de ses avoirs, asnii que toute iafinmrtoon cnrecnnaot la disponibilité et le trrseafnt éventuel des sommes épargnées vres le paln de son nveuol employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les fiars de tuene de cmpote snot pirs en cgahre par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le levrit d'épargne salariale.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepect des diitnisoposs des aieltcrs L. 3324-12 et D. 3323-16 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 sbeprteme 2018 - art. 1)

Article 9 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Dans les 6 mios stainvus la clôture de l'exercice au cuors dqeuul la pttaaripcoiin est msie en palce dnas le cdrae du présent accord, les enpetirsres snot tuenes de ntoeifir à la decirtoin régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du taviarl et de l'emploi (DIRECCTE) dnot elels relèvent :
? l'application de la pitpocaiaitrn financière dnas luer eisrptnree en aloapitpcin du présent aroccd ;
? ses modalités d'application, nmamteont la dtae d'effet et la durée d'application de l'accord dnas luer entreprise. Puor les etprnrieess de moins de 50 salariés, ctete durée d'application ne porura être inférieure à duex eerexcics ;
? si l'entreprise décide de reniter des modalités de cuacll ou de répartition différentes du présent accord, conformément aux disosnoitips du troisième alinéa du préambule, elle dépose un arcocd d'entreprise, clnocu suavint les modalités de l'article L. 3322-6, ne reanentt que ces clauses, à la DIRECCTE.

L'entrée en vegiuur d'un aoccrd de piiattarpiocn mis en plcae au nieavu de l'entreprise, cncolu dnas les coinondtis prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du tviaarl entraîne la siorte de plein dorit du cmahp d'application général du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la msie en ?uvre du présent aocrcd de paircoiatptin par une entreprise, cette dernière dvera en ironmfer chacnue des oagtinansrois seaiigatrns du présent acorcd de bchrane et le neitoifr à la DIRECCTE.

Article 10 - Différends. – Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

En cas de litgie cancneront l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls pnciahroe réunion de l'instance de représentation du pnesoenrl concernée ou à défaut à la cssooimimn spécialisée créée par l'employeur, en vue de toeruvr une solution. À défaut d'accord, le différend srea porté dnevat les tiuabrnux de l'ordre jaicriiude selon les règles de compétence prévues par le cdoe de procédure civile.

Article 11 - Durée de l'accord. – Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent acocrd est cocnlu puor une durée indéterminée. Il pderrna effet le pmeierr juor du mios siunavt son enxisteon à intnriever dnas les mleruleis délais.

Accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent acrcod cenorcne les eetpsnreirs de la banhrce et il vsie à aoesiscr les salariés à l'expansion de luer erptinerse seoln les modalités exposées ci-après. Il exiprme également la volonté de créer une dyuinmaqe cvitcelole d'entreprise.

Les eiereprtnss qui le stahuoneit pnveeut mterte en pclae un acrocd d'intéressement sleon les modalités définies dnas le présent acorcd étant rappelé que le disiistpof dmreuee pmeuernt facultatif. Les eriterepsns pevnuet tfeiouots rietenr une flurmoe de culcal différente de cleels définies dnas le présent accord liée à ses résultats et/ou pafecnroerms et répondant tuteioofs aux

Il srea déposé au secrétariat du gfrfee du coesinl de prud'hommes de Piras et auprès de la dteiciron générale du tvaairl conformément aux dopiiotinsss des aeclrtis D. 2231-2 et sunivats du cdoe du travail.

L'extension du présent arccod srea demandée conformément aux dopiiitosnss des aelircts L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent aocrcd purora être révisé ou dénoncé conformément aux actriels 3 et 4 de litdae cinotveonn cleolcvtie du négoce de l'ameublement. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpsecet des dtoionpissis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiarval et de l'application combinée des dtiiiosnspos des alitrces L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tllees qu'interprétées par la jedrrcsuiupne de la Cuor de ctssoaian (Cass. soc., 17 sermpbete 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-1406 0, 8 jelliut 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 7 srteebmpe 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aroccd a puor objet le développement de la ptptiaaicroin dnas la bcahnre du négoce de l'ameublement.

Dans le carde de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, modifiée par cllee n° 2015-990 du 6 août 2015, les sagainetris du présent aroccd cnnvnoeniet de mtrtee en pcale un régime de paairiiptcton d'application fvlaaicttue mias dcritee en cas d'application voroantile des eresnptires de la bcnhare qui ne snot pas légalement aseuejttiss à la pptocaiiiartn (moins de 50 salariés), ou dnas cleels qui aeadnntertit le seiul et qui satieuiorneaht apeuqlpir le dspioiistf de branche.

Ce dstpiosiif puet asusi s'appliquer à celles des ersnrpeteis qui ont déjà un acrcod de piaptritcaion mias qui sihatuarneioet le rejoindre.

Les eetiprnress pevuent aussi oeptr puor des modalités de clcual et de répartition différentes, suos réserve du rceepst de la procédure prévue à l'article L. 3322-6 du cdoe du taviarl et des disosntpiios de l'article D. 3323-2 du même code, nomentmat en otanpt puor une répartition égalitaire plutôt que proportionnelle.

La piraptioaticn est oiaibtlroge à pitrar de 50 salariés, calculée dnas les cdnotioins de l'article L. 3322-2 du cdoe du tviaral et dnas ce cas, les eirseterpns snot tueens de ppreosor un paln d'épargne à lreus salariés.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest des dsoiopniists des ateilcrs L. 3323-2 et L. 3323-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 aivrl 2021 - art. 1)

cndoiintos légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Les ersepnteirs de la banhrce qui oreonptt puor la msie en palce de l'intéressement, le mnrotett en palce puor une durée de trios exceceirs à cepmotr du peermir exrcecie sur leuqel il s'appliquera. Les modalités de msie en plcae de l'intéressement diffèrent soeln la tlalie de l'entreprise.

? puor les eeirsprnets de 50 salariés et plus, celles-ci pnroorut opter puor la msie en plcae des diisoosiptns du présent aoccrd dnas le crdae d'un acrcod ccolnu conformément aux dsiioipntsos de l'article L. 3312-5 du cdoe du travail.

? puor les etprseeinrs de minos de 50 salariés, suaf à coulncre un accrod conformément aux dniotisospis qui précèdent, l'employeur puet faire une acppotailin dtriece du présent accord. Dnas cette acappiltoin directe, la nitooticafin faite à la DEIRCTCE par l'employeur précisera dnas un dmnuoect les trois eeecxircs concernés par l'application du dptssiiiof d'intéressement, en anaennxt le présent accord.

Cette ntaoicfioitn dreva ietvenrinr au puls trad aavnt la fin du 5e

mios de l'exercice au corus duueql le présent acrcod est mis en place.

Article 3 - Calcul de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Dans tuos les cas de figure, le mtannot glbaol des premis distribuées aux bénéficiaires ne pruroa pas dépasser amlennunleet 20 % du taotl des slireaas burts et, le cas échéant, de la rémunération annlluee ou du rvneeu pooesfinnersl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du triaavl (chef d'entreprise, président, dcreteuris généraux?) imposés à l'impôt sur le renveu au tirte de l'année précédente versés aux peensrnos concernées.

Sous réserve d'un résultat pisoitf d'exploitation, l'intéressement gblaol (I) défini au présent arcocd est fotcionn de la posorrgeisn du chriffe d'affaires (CA) hros teaxs de la période N par rropapt à la période N ? 1.

Si la pirorsoesgn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la msase saalrliae burte de la période de référence.

Si la perogssiron du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse saaalirle brtue de la période de référence.

On enetnd par masse salilarae brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La période de référence de clcual de l'intéressement est annuelle.

Article 4 - Bénéficiaires de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils jtfisuneit d'une ancienneté mnmiuim de 3 mios dnas la période de référence csihoie :
? les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en ctmpoe tuos les cotanrts de tviaral exécutés lros de la période de calucl et des 12 mios qui la précèdent) ;
? les cfhes d'entreprise et les présidents, dtereicrus généraux, gérants ou meberms du directoire, des erietrensps dnot l'effectif hiebutal est cmorpis etrne 1 et 250 salariés ;
? le coonjint du cehf d'entreprise d'une enprirsete dnot l'effectif hitaeubl est cmorpis entre 1 et 250 salariés s'il a le stautt de conjinot cetaloaourlbr ou de cnjnioot associé ;
? les ditiagnres d'entreprise et maainretads sicoaux d'entreprises qeul que siot l'effectif de l'entreprise, s'ils snot taluirties d'un cnatort de tivaarl écrit, cntesoit aux ASSEDIC, execenrt une focinton qui les pclae en état de sodbrantioiun à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce tirte une rémunération distincte.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

La pmire gobllae d'intéressement telle que calculée en aiptcpiloan de l'article 3 est répartie enrte les salariés/ bénéficiaires puor une moitié du mnanott de la mssae glalobe d'intéressement à répartir de manière ufnrimoe et puor l'autre moitié de manière ploltpneonorrie aux salaires, c'est-à-dire sloen l'addition des duex fremos de répartition ci-après(1) :

Répartition unmiorfe puor 50 % de la mssae gabolle d'intéressement

La répartition enrte les bénéficiaires est égalitaire, calculée au prrotaa du tmpes de tairval (y crpmios hreeus supplémentaires et complémentaires) puor les salariés à tpmes partiel. Le tmeps d'absence ne réduit pas la prmie idudillivnee d'intéressement.

Répartition pntlerpoiolorne aux searials puor 50 % de la msase golalbe d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des siaaelrs de chqaue bénéficiaire rapporté à la msase saallarie goblale des bénéficiaires, au crous de la période de référence.

Intéressement iuvdindeil =

50 % de la masse glaoble d'intéressement / smome des sraiales bruts versée aux bénéficiaires au curos de l'exercice de référence × motannt aneunl iduvndiiel du saialre brut

Les selriaas pirs en cmptoe puor le clucal de l'intéressement ieduvinidl snot cuex effceiemvetnt versés aux salariés dnarut l'exercice de référence. Ils ceepnnnromt l'ensemble des saraelis et piemrs au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soaclie (c'est-à-dire enanrtt dnas l'assiette des coitasontis et prélèvements sociaux).(2)

Pour les diaetgrins et assimilés et le connijot du cehf d'entreprise dnas les epeerrtisns de 1 à 250 salariés, la répartition pernd en cpomte la rémunération anelunle ou le renevu posonesfirnel imposé à l'impôt sur le rnveeu au trtie de l'année précédente, dnas la litime d'un pfnload égal au siraale le puls élevé versé dnas l'entreprise et dnas la limite du plnafod prévue ci-après.

En cas d'arrêt de taviral stuie à une mldaiae pssorfloenenlie ou à un adcenict du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de tivaarl suite à un congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée srea celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il aaivt nrnemlaemot psvuruioi son activité psiorfnoelselne (art. R. 3314-3 cdoe du travail). Puor les salariés rémunérés en tuot ou ptriae de valrbaie (notamment commissions, gueltes, pimers sur oticefjbs ?), il srea tneu ctpmoe du salaire burt meyon des 12 dnereris mois.

Il en est de même des asnecbes liées aux activités légalement assimilées à du tiavral ecfifetf (congés payés, hueers de délégation du personnel, etc.).

Le mnanott de la prmie d'intéressement inuieviddl versée à caqhue bénéficiaire au trtie d'un même exiccree ne pruroa en auucn cas excéder 3/4 du plfnaod anuenl meoyn de la sécurité sociale.

(1) Les duex perimres alinéas de l'article 5 snot étendus comme acnitrulat une répartition de l'intéressement pinlprotrlnooee aux saeilars d'une prat et au tmeps de présence d'autre part, conformément aux dtisoopisins de l'article L. 3314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 stebmepre 2018 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rsceept des donistiospis de l'article L. 3314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 semebtpre 2018 - art. 1)

Article 6 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Un supplément d'intéressement prruoa être versé dnas les cnoiitodns de l'article L. 3314-10 du cdoe du trvaial par décision du dgeiiarnt (ou des oeanrgs de direction) prsie au ttrie de l'exercice clos.

Article 7 - Versement de la prime
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

L'entreprise vsere à chuaqe bénéficiaire la pimre ilendliiudve aanvt le deeirnr juor du 5e mios siavnut la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise arua fiat le nécessaire puor transmettre, au mions 1 mios avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du caclul colctielf de la pmire d'intéressement aux représentants du ponsneerl concernés, ou à défaut à une ciommossin spécialisée créée par l'employeur aifn de vérifier l'exactitude de son montant.

La pirme srea versée sleon les modalités de vresnmeet hlteieublas de rémunération dnas l'entreprise, snas sourepptr de ciotsitaons saoleics mias après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Dans les 15 jours qui sniuevt l'information ididellvniue rteialve au mntnoat de l'intéressement, cahuqe bénéficiaire porura opetr :
? puor un vreenmest immédiat de sa prime, aueuql cas celle-ci

srea déclarée dnas ses reenuvs iplmbasoes ;
? puor le vesernmet de tuot ou pitrae de cttee pmire au paln d'épargne mis en pacle dnas l'entreprise. Dnas ce cas, le veesmnert sur le paln d'épargne de la pmrie ne spporturea pas d'impôt sur le revneu ;
? à défaut d'option, le venmreset srea affecté au fndos sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il srea procédé au vrneseemt de la pmrie d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

9.1. Iomntiarofn collective

L'existence de l'accord ou soeln le cas de la décision unilatérale, dreva être affichée dnas les lcuaox de l'entreprise, ou diffusé sur ieatrnnt si ce dsitoipsif existe.
Une ifonirtoamn cleotcilve sur l'application de l'accord est en otrue assurée dnas les cndotioins définies à l'article 11 « suvii de l'accord ».

9.2. Iroamntfion individuelle

Le cehf d'entreprise reemt à chqaue salarié, au menomt de la msie en palce du présent aocrcd et lros de la cocisunlon du crtonat de tvaaril un « lviert d'épargne siralalae » présentant les dipfiiostss d'épargne sllaairae proposés par l'entreprise.

En outre, une fhice dtinctsie du billtuen de pyae est reimse à cquahe bénéficiaire lros du versmneet de l'intéressement en idannquit :
? le matonnt glabol de l'intéressement ;
? le mnoatnt meoyn ;
? le mnatnot des ditros attribués à l'intéressé ;
? les mnanotts de la CSG et de la CRDS.

La fhice d'information puet être remise par vioe électronique suos réserve d'avoir ruecielli l'accord des salariés concernés.

Une anexne rpelplae également les règles elseieselnts de clcaul et de répartition tlele que notifiée à la DIRECCTE.

Enfin, un état récapitulatif diot être rmies au salarié à son départ de l'entreprise innduaiqt la ntaure et le mntnoat de ses avoirs, asini que toute iomfirotann cenoacnrnt la disponibilité et le tfrearsnt éventuel des smmoes épargnées vres le paln de son noevul employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les firas de tunee de cotpme snot pirs en craghe par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lervit d'épargne salariale.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Si un salarié vneait à qeiuttr l'entreprise anvat que celle-ci lui ait versé ttuoe somme due au ttire de sa présence sur une période de référence dnnanot leiu à vmrseeent de pmrie d'intéressement, l'entreprise lui fiat praeinvr le mtonnat de sa pimre d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pivaout être ateitnt à l'adresse indiquée, l'entreprise terdniiat à sa dooisitpsin les smeoms dues, panednt 1 an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la pmire tllee que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de ctete période, l'entreprise rererevsa le monatnt de la prime sur un cptome ovreut au nom du salarié auprès de la Cassie des dépôts et consignations, où le salarié priourat l'exiger pdnaent un délai de 30 ans.

La ntoe d'information prévue à l'article 9 srea reisme aevc le sdloe de tuot compte.

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, les représentants du pneorsnel concernés sernot informés et consultés sur le finmconnneoett de l'accord d'intéressement lros de la cnuslattooin sur la suoiitatn économique et financière. Ils vérifient nenmoatmt l'exactitude du clcual et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dnas l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une cssmiooimn ad hoc canrpneomt des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, diot être msie en pacle puor aeussrr le svuii de l'application de l'accord.

Article 12 - Différends. – Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

En cas de ligtie cnercaonnt l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls pncahorie réunion de l'instance de représentation du prnseneol concernée ou de la cissoimomn ad hoc, en vue de trevour une solution. À défaut d'accord, le différend srea porté deavnt les tuubrniax de l'ordre juiircidae soeln les règles de compétence prévues par le cdoe de procédure civile.

Article 13 - Durée de l'accord, extension, dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent arccod est conlcu puor une durée indéterminée. Il pdrnrea eefft le pmierer juor du mios suaivnt son eesxtoinn à ivnneiretr dnas les mierulels délais.

Il srea déposé au secrétariat du greffe du cisoenl de prud'hommes de Paris et auprès de la doerictin des rnotleias du taairvl conformément aux dsinisioptos des aceirtls D. 2231-2 et savnuits du cdoe du travail.

L'extension du présent aocrcd srea demandée conformément aux dsposinioits des aeltrcis L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent arccod purroa être révisé ou dénoncé conformément aux arilcets 3 et 4 de ldaite cevnotionn collcvitee du négoce de l'ameublement. (1)

Au puls tard, au 31 décembre 2020, les preeainrtas scaioux enxenrmaoit :
? le nomrbe d'entreprises aynat appliqué le présent aorccd à patirr des éléments contneus dnas le roparpt de bahrnce ;
? les moindcfoiatis éventuelles à aeorptpr au présent accord.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescpet des dotsniisopis de l'article L. 2261-7 du cdoe du taarivl et de l'application combinée des dposistiions des actlires L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, telels qu'interprétées par la jrpuriuescdne de la Cuor de coisaatsn précitée.
(Arrêté du 7 spmertebe 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2018

Le présent aocrcd est un accord-cadre cloncu dnas les ctioonndis de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, destiné à flcteiiar la msie en place, dnas les etiensrrpes qui le souhaitent, d'un arccod d'intéressement en aaiilppcton des ailrtces L. 3311-1 et sintuvas du cdoe du travail.

Les peainetrras saciuox ayant participé à la négociation du présent aocrcd sioeuhantt rpapeelr que si elels snrouivecst à la msie en plcae d'un acorcd d'intéressement cclonu au neviau de la branche, au prfiot des salariés, c'est d'une prat en considération d'un dsiptosiif sismneumfaft llisbie par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une pmrie d'intéressement significative.

L'accord envisagé met en ?uvre un intéressement aux résultats aenunls de l'entreprise et aux pormecnarefs de l'entreprise aevc répartition, ertne les bénéficiaires, à la fios poonplertrinole aux srealias et uniforme.(1)

Conformément à l'article L. 3312-4 du cdoe du travail, la pmrie d'intéressement versée ne porrua se subtuestir à acuun élément de rémunération en viguuer au mmnoet de la msie en place de

l'accord. Il est rappelé que les etesreiprns dievont siaasrftie aux ootlgbniias iomancbnt à l'employeur en matière de représentation du ponsneerl puor povuior ietsnuitr un intéressement cetlcoilf des salariés.(2)

(1) Alinéa étendu cmmoe alrticnaut une répartition de l'intéressement pleloroopnitnre aux slireaas d'une prat et au tmpes de présence d'autre part, conformément aux doptossiiins de l'article L. 3314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 srtpebeme 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dsipinstioos de l'article L. 3312-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 stpebreme 2018 - art. 1)

Accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO,

Article 1er - Instance concernée
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

La pceoorttin est accordée aux salariés des eeerrnpists de la bcrahne du négoce de l'ameublement dûment mandatés par les orgtiaosannis seadicynls représentatives de salariés et par les ortsninaagios pranealots représentatives, ptnaairicpt aux réunions de la CPNPI à rioasn de tiors patpiracnits par oiioraasgntn siadlycne représentative de salariés et trois par oaoitsiarngn panoltare représentative.

Cette prictetoon ne porura cnncreeor qu'un suel salarié par etrsiernpe puor cqauhe sncdyait représentatif au paln national.

Article 2 - Condition de la protection
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Pour prétendre à la pcoirteton ci-dessus, l'intéressé diot avoir 18 ans et jufitiser d'au monis 1 année d'ancienneté dnas une eprrtsneie de la bharcne tlele que définie par l'article 1er de la cneonvotin ccoteivlle du négoce de l'ameublement.

Cette cnotdiion d'ancienneté s'apprécie au cours des 5 années précédant le mnmaedtenat par l'organisation syndaicle mandante.

Article 3 - Mandatement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les mnatads donnés par les osgointraains sdlieycnas représentatives de salariés ou panetorlas dveiont être adressés à la FENAM par lterte recommandée aevc aivs de réception. Ce madnat diot être renouvelé après cquhae pltcouiaibn des arrêtés de représentativité. En conséquence, les ontsiagarinos syadliecns concernées procèdent à cttee formalité puor la première fios dès la ptouibiacln des arrêtés de représentativité 2017.

Article 4 - Information de l'employeur
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

La pooericttn débutera dès l'information fiate à l'employeur par l'organisation sacldyine représentative mandante. Cttee infiomatron srea fatie par lrtete recommandée aevc aivs de réception précisant que le salarié concerné a été mandaté à l'effet de siéger à la CPNPI de branche.

Article 5 - Contestation du mandatement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Lorsque l'employeur arua csaanicsnone sleon les modalités définies à l'article 5 ci-avant du mnaeatemndt d'un salarié de l'entreprise, la ctttsneaooin éventuelle srea fitae dnas les cniidotnos de l'article L. 2143-8 du cdoe du travail.

Article 6 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Dans le dereinr serstmee de la sdnceoe année d'application du présent accord, les pieartneras suicoax exmirnonaet l'opportunité de son eextionsn à d'autres cssmiionmos nlnioaetas psefselnenorilos créées au neiavu de la branche.

Article 7 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les pireats au présent acrcod considèrent que son centonu et la ptteoiocrn qu'il irnatsue snot particulièrement adaptés à la représentation au sien de la bncahre des salariés des etiperersns de minos de 50 salariés.

Article 8 - Durée de l'accord, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le présent acorcd est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pnerrda efeft le 1er javenir 2018 suos réserve de son exosientn à cette date.

Le présent aoccrd purroa être révisé à tuot mnmeot à la dnaemde de l'une des piaters signataires. Il pruora également être dénoncé à tuot moment.

Il srea déposé au secrétariat du grffee du ceosinl de prud'hommes de Prais et auprès de la dirtcoein des rineatlos du taavril conformément aux dsnpitoiisos des aelctris D. 2231-2 et sautnvis du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée conformément aux dispisiotnos des alitcers L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

(1) Acitlre étendu suos réserve du rpesect des dsoitiiposns de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Par le présent accord, les pairtes ont souhaité aemriffr la nécessité que les pptcrintaais à la CNPPI isuse de l'avenant à la cnentvoion ctolleivce du négoce de l'ameublement du 24 février 2017 pnsisuet ecxeerr luer mnaadt dnas les cdoiinonts qui ne sinoet pas sstlcueebips d'affecter par aluleirs luer carrière professionnelle. L'engagement pirs par ces pcriiapttans au srveice de l'intérêt général des eprtsierens et des salariés de la bcnarhe potulse en conséquence de luer aesusrr une potteircon siiralmie à clele dnot bénéficient les délégués syndicaux, conformément aux diostnoispis de l'article L. 2411-3 du cdoe du travail.

Accord du 17 janvier 2018 relatif au repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche Dordogne

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Le présent acrcod ccrenone les entreprises, établissements, manigass et puls ganeelmolbt tuetos srfcuaes de vntee aynat puor activité le ccmeorme de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maoisn et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent arcocd conrcene tuos les creoecmms de détail crpimos dnas le cmahp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jluilet 2002, sur l'ensemble du département de la Dordogne.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Après aoivr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tviaral complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du tviraal permet aux établissements de comremce de détail de l'ameublement de puoiovr de plein dirot déroger à la règle du rpeos dominical, les piaters au présent acorcd saoneuihtt que le repos diiconmal siot respecté 46 dceaminhs par an, les années ctmaonpt 52 dimanches, et 47 deahnmcis par an, les années caoptmnt 53 dimanches.

La piarte la puls dgienilte srisiaa Monueisr le préfet de la Dordogne, à l'effet de cercasnor les doiiospsntis ci-dessus par un arrêté de feerrtmue pirs sur le fnndemeot de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Les otinsnaoagirs signataires, représentant l'ensemble de la pooeifsrsn du meuble, s'engagent à fiare rteeescpr le cnalerider d'ouverture sivnaut :
? le pemrier dmiahcne des sedols d'hiver ;
? le prieemr dncmiahe des sldeos d'été ;
? le dihcname précédant la rentrée sliacore ;
? le drenier diancmhe du mios de novrbmee ;
? les duex dnmacehis de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne puorra être sollicitée sur la bsae d'un atrue ailtrce du cdoe du tiavarl et à quulqee tirte que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Ne poonurrt talaevrilr le dncimhae les jneeus de mnois de 18 ans.

Un sgatiiare non indemnisé ne prruoa pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés vrloeinatos prnroout tvailraelr le dminhace dnas le cdrae du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les ceprtoretains au tvarial du dncmiahe des salariés snot ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de taviral le dminchae est limitée à 9 heures, puaess clotraeunelcts ou cenloniletvnneos cposimres snas que la durée eifectfve de taavril ne pssuie être inférieure à 5 herues (dans la lmiite des hruees d'ouverture de l'établissement).

2° Suaf volontariat, acuun salarié ne porura être occupé puls de duex dmacniehs consécutifs par an.

3° Cuqahe salarié privé du reops du dhcainme diot bénéficier d'une moiatajron de slaiare de 100 % des hueres travaillées snas que la rémunération de la journée ne pissue être inférieure au trentième de son siarlae mnuseel ou à la vuealr d'une journée de tavairl si l'intéressé est payé au forfait. Puor les salariés rémunérés à la cmsomiiosn ou au rendement, ils dvronet être assurés de recevoir, ce jour-là, un sialare au minos égal au dlbuoe de la rémunération ramenée sur une bsae hoarrie moneyne des 12 deeirrns mios de tivraal hros tauavrx exceptionnels. Ces salariés tnrolvleaiart sur la bsae du vrootlianat et srenot prévenus au mnois 1 mios à l'avance.

4° Cahque salarié privé du rpoes hmidordaaebe diot bénéficier d'un ropes cptnusaemoer équivalent aux hueres travaillées le dmchaine et à prrdnee dnas les 15 jorus qui précèdent ou qui sunivet le dminhcae travaillé.

5° Il est itnedirt d'occuper puls de 6 jours par snemiae un même salarié.

6° Le ropes heiabmoardde a une durée minlmiae de 24 hueers consécutives aulxelueqs s'ajoutent les 11 hreues consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces citerotnarpes ne se culume pas aevc celles ayant le même oejbt en veuguir par acocrd de bcrahne ou d'entreprise. Sulee la puls fvraobale s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Chacune des ogonraisaitns signataires, cunvniocae de l'importance des enjeux de ctioinodns de tvriaal et de ccuerrcnnoe llaoye etnre entreprises, s'engage à sietnuor par les mynoes les puls appropriés les ationcs vsinat les estipnrrees ne rpseetacnt pas luer ogbialiotn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Une cmosmsoiin de siuvi paatirire est constituée.

Elle est composée des représentants des ooantsganiirs snaiteirgas du présent accord.

La présidence est assurée par le représentant lcoal de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moasin de la Dordogne.

La DTCIERCE de la Drdoonge est invitée à ppetciarir à ces réunions.

La csoomsiimn se réunit au mnios une fios l'an et eanixme les coodtniins dnas lqleleuess les entreprises, d'une part, ont respecté lerus otglbaiions de fmeuretre dominicale, d'autre part, ont appliqué les clusaes de l'accord aux salariés concernés. À cette occasion, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le crconuos de la DIRECCTE, présente aux oaaoniirstgns syeniacld s un blian d'application du présent accord.

La cismismoon puet également être amenée à dtiscuer des périodes d'ouverture aifn de cihiosr de nluveoels daets dnas le cdare du nbmore fxie des dencmihas auennls ou de totue évolution de ses atreus dsipinsiotos ialniiets dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute mdifcaooitin donnrea leiu à un avneant au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Le présent acocrd est colcnu puor une durée indéterminée. Il pruroa être révisé à tuot mmenot à la dmdenae de l'une des ptaiers syndicales.

Il pourra être dénoncé à tuot menomt aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des parteis signataires. La dénonciation srea effectuée par lttere recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la detriiocn générale du travail, srecvie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15. Une copie puor iaortfominn srea adressée à la DECCRITE de la Dordogne.

La lertte de dénonciation frea coirur un délai de sirvue de l'accord de 12 mios à coemtpr de l'expiration du délai de préavis pnenadt leueql l'accord retrsea en vigueur. Pedannt ce délai, une négociation drvea s'engager à l'initiative de la piarte la puls

diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Le présent acocrd srea notifié par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miason à l'ensemble des oiartongnsais scndayleis représentatives.

Il srea déposé par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masoin auprès de la dritieocn générale du travail, sirevce dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15 et au gfrfee du cisneol de prud'hommes de Périgueux.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 mars 2018

Les ptireas signataires, coneicstnes des nmoeubrx ejeunx qui s'attachent au rsecpet du ropes diaimconl et du rpeos hebdomadaire,

Considérant que le repcest de la règle du reops daiocnmil peremt

Accord du 19 janvier 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Landes

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; UD CGT ; UD CGT-FO ; UD CFDT,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent aocrcd croennce les entreprises, établissements, mganasis et puls glbeeonlamt ttuoes saecfurs de vetne anayt puor activité le crmeomce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la moisan et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent aorccd cconrnee tuos les cmrceeoms de détail cpomris dnas le cahmp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jilulet 2002, sur l'ensemble du département des Landes.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Après aovir constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tiaravl complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du tviraal peemrt aux établissements de cmercmoe de détail de l'ameublement de puoiovr de plein doirt déroger à la règle du rpoes dominical, les parties au présent accord seoahuintt que le repos diaminocl siot respecté 47 dihmcanes par an, les années cnatpmot 52 dimanches, et 48 dmnecihas par an, les années coatmnpt 53 dimanches.

La pritae la puls dtilginee sirsaia msniouer le préfet des Landes, à l'effet de caceosnrr les dotiispsoins ci-dessus par un arrêté de feurtrmee pirs sur le fmdeneont de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Les oriatinnsgoas signataires, représentant l'ensemble de la psorifeson du meuble, s'engagent à farie respteecr le ceaerlidnr d'ouverture sivaunt :

de sgredaeavur de neormubx équilibres de la société française liés à :

? des mtfois reiligeux ;
? un héritage ctruulel et htriqsouie ;
? le nécessaire mnitaein de la cohésion slcaioe ;
? la sadgaeruve de la clullee fiialamle ;
? la prioomotn de la vie ascoviistae et svortpie ;

Considérant que le respcet du pnircipe du rpeos dmcioinal cuotsitne à la fios une règle porteirccte des salariés et une cotindoin du meiatnin d'une croncucnere lyaloe ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de sfristaiae les bsnoeis eenteilsss de la ptuoapoiln le dnicamhe et de mainitner une caeirtne vie slcaoie et économique, nécessité consacrée par les dérogations de dirot des areiclts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du taavirl qui pueenvt inuirde et légitimer des taeemirntts différents seoln les psfoesrions ;

Considérant einfn ctete dérogation de dorit puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,
ont estimé nécessaire de culrnoce le présent accrod dnas le crade des dntoiosiisps de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Le présent aroccd anunle et remapcle tuos les précédents dnot cleui du 6 jelilut 2004.

? le peemrir daimnhce des sldoes d'hiver ;
? le deuxième dhnciame de décembre qui précède immédiatement Noël ;
? le pmerier dmacnhie de décembre qui précède immédiatement Noël ;
? duex aretus dceanimhs cimtenolveeclt définis cuahqe année par les pernsfleonsois laocux dnas le crade de la cisimmoosn de siuvi prévue à l'article VI du présent accord, suos la fmore d'un aenvnat à cet accord. À défaut d'avenant déposé en préfecture anvat le 1er décembre de cqauhe année, ces duex atreus dchemians seanerit arlos :
-? le quatrième dhcnmiae du mios de nrbvoeme ;
-? le troisième damhcine de décembre qui précède immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pruroa être sollicitée sur la bsae d'un atrue atrlice du cdoe du travial et à qleuque tirte que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Un siagitare non indemnisé ne porura pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés vairotnoles poorrnut treailvlar le dnihcmae dnas le cdrae du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les cotieerprntas au traiavl du dacinmhe des salariés snot ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de traavil le dminchae est limitée à 8 heures, pseuas ceealutlonrtcs ou cltneinnevlenoos comprises.

2° Suaf volontariat, aucun salarié ne puorra être occupé puls de duex deinamchs consécutifs par an.

3° Cquahe salarié privé du rpoes du dmcanihe diot bénéficier d'une maaojirotn de slaarie de 100 % des hreues travaillées snas que la rémunération de la journée ne pissue être inférieure au trentième de son saarile meensul ou à la vlauer d'une journée de taavirl si l'intéressé est payé au forfait. Puor les salariés rémunérés à la cisosmiomn ou au rendement, ils dovernt être assurés de recevoir, ce jour-là, un siarlae au mnois égal au duolbe de la rémunération ramenée sur une bsae horiare myonnee des 12 dreeinrs mios de travail hros tarauvx exceptionnels. Ces salariés troivlanraelt sur la bsae du vlnraoitaot et sonret prévenus au moins 1 mios à l'avance.

4° Chaque salarié privé du roeps hibdderamaoe diot bénéficier d'un ropes copsantemuer équivalent aux hreeus travaillées le

dnmhcaie et à perndre dnas les 15 juors qui précèdent ou qui senvuit le dncaihme travaillé.

5° Il est intedrit d'occuper puls de 6 juors par smaenie un même salarié.

6° Le reops hdmoabriaede a une durée mialnmie de 24 hruees consécutives aeueuxqlls s'ajoutent les 11 hueres consécutives de rpeos quotidien.

Chacune de ces cetrnretiaops ne se cumlue pas aevc ceells aanyt le même obejt en vguiuer par aroccd de bhrcane ou d'entreprise. Sulee la puls flrovaabe s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Chacune des oaiingasotrns signataires, cuaoicnvne de l'importance des eeujnx de cdniiotnos de tvaairl et de crncoecrune lyloae ernte entreprises, s'engage à sinouetr par les mneoys les puls appropriés les aotcnis vniast les eitrenpsers ne rescptanet pas luer oibtlogain de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Une coissmoimn de suvii pitaarire est constituée.

Elle est composée des représentants des ognritaasnois stngeraiais du présent accord.

La présidence est assurée par le représentant lacol de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian des Landes.

La DTICECRE des Lendas est invitée à pietrpiacr à ces réunions.

La cmoimiossn se réunit au mnios une fios l'an et eanmixe les ctionnoids dnas luqlleeses les entreprises, d'une part, ont respecté lrues oalgbinitos de feuremtre dominicale, d'autre part, ont appliqué les culsaes de l'accord aux salariés concernés. À cttee occasion, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le cncouros de la DIRECCTE, présente aux oiaroiantgsns salcinedys un bailn d'application du présent accord.

La cmisosmion puet également être amenée à diesutcr des périodes d'ouverture aifn de ciihsor de nlveuoels dteas dnas le carde du nmorbe fxie des dhaecnims anuenls ou de totue évolution de ses ateurs dioisopntiss ialiteins dès lros que cttee évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute mftciioidaon dnroena leiu à un anevant au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent acocrd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il pruroa être révisé à tuot mnomet à la dmandee de l'une des piarets syndicales.

Il purora être dénoncé à tuot mneomt aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des preaits signataires. La dénonciation srea effectuée par lrette recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de la diorctien générale du travail, svecrie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15. Une coipe puor irniofamton srea adressée à la DEICCTRE des Landes.

La lrttee de dénonciation frea cuiror un délai de survie de l'accord de 12 mios à ctpmeor de l'expiration du délai de préavis penandt leuqel l'accord rtseera en vigueur. Pdanent ce délai, une négociation dvera s'engager à l'initiative de la patrie la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Le présent aorccd srea notifié par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosian à l'ensemble des onsioraantgis siednlaycs représentatives.

Il srea déposé par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masion auprès de la dcrtieoin générale du travail, srceive dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15 et au gffere du cieosnl de prud'hommes de Mont-de-Marsan et au gffree du coniesl de prud'hommes de Dax.

Accord du 6 février 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche Maine-et-Loire

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2018

Les piartes signataires, cecnnosetis des nermoubx enjuex qui s'attachent au repcest du reops diomicanl et du roeps hebdomadaire.

Considérant que le rcpseet de la règle du ropes doincaiml peremt de savreuedagr de nebuormx équilibres de la société française liés à :
? des motfis riuigelex ;
? un héritage cruleutl et hutoriiqse ;
? le nécessaire mitainen de la cohésion sicloae ;
? la sraeavduge de la cllluee fiaalilme ;
? la pooimortn de la vie atascosviie et srtoivpe ;

Considérant que le rescept du pinpcrie du repos daciominl cuisntote à la fios une règle pttrcieocre des salariés et une cnitoodin du manteiin d'une ceournncrce loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de sfrtsiiaae les bseoins eesesiltns de la poliapoutn le dniamche et de meitaninr une cniteare vie sclioae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des aeitrcls L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du taivarl qui peneuvt inudrie et légitimer des tnaetiermts différents selon les pnosesofris ;

Considérant eifnn ctete dérogation de diort puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de ccrnolue le présent arccod dnas le cdare des dsiopoiitsns de l'article L. 3132-29 du cdoe du traavil vniast à oaengrisr le norbme et le crleiaednr de dachemnis travaillés, et à définir les ctoernpatreis sicoaels iduneits par les qqleuues dérogations au repos dominical.

Le présent aoccrd aulnne et rcelampe tuos les précédents dnot cluei du 29 obotrce 1981.

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CGT-FO ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Le présent aoccrd cnorcnee les entreprises, établissements, magianss et puls geblaoelnmt tuetos saeufrcs de vtene aaynt

puor activité le crocemme de détail de l'ameublement, de l'équipement de la moiasn et d'articles de décoration, ailpnpuaqt la CCN du négoce de l'ameublement ICDC 1880.

D'une manière générale, le présent acrocd cencorne tuos les cmmeercos de détail cipmros dnas le chmap d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jlileut 2002, sur l'ensemble du département du Maine-et-Loire.

Les eesritnpers antirett l'attention de lerus praeaitsrets et sous-traitants invnantreet également le dmnhacie sur les crttraiopnees octroyées au taviral dnimacoil dnas cet acrocd et les ieitcnnt à s'en rapprocher.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Après aivor constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du taavirl complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taviral pemert aux établissements de comecrme de détail de l'ameublement de puvooir de plien diort déroger à la règle du reops dominical, les priaets au présent aocrcd satenuohit que le rpeos dicamonil siot respecté 49 dmehicnas par an, les années cmpatnot 52 dimanches, et 50 dmaenichs par an, les années cpontamt 53 dimanches.

La ptirae la puls dngiitlee sriaisa le préfet du Maine-et-Loire, à l'effet de ccasoernr les dtoiipsnisos ci-dessus par un arrêté de ftmuerere pirs sur le fneodnmet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates et heures d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Article 3.1 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Les orsngaioaitns signataires, représentant l'ensemble de la pisfeorosn du meuble, s'engagent à fiare rtscpeeer le celiarendr d'ouverture sviunat par les miagasns qui décideront d'ouvrir :
??le prmeier dmcnaihe des sdoels d'été ;
??les duex dinacmehs de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne porrua être sollicitée sur la bsae d'un artue arctlie du cdoe du tiarval et à qeluuqe tirte que ce soit.

Article 3.2 - Heures d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Les eneiestrrps ne porurnot dneemdar à lures salariés de talvlaerir aanvt 9 hereus les dhieamncs ouverts.

Lorsque le dnichmae ovuret est une vliele de juor férié, l'heure de fertuemre des esprinteres ces dmchienas est fixée au muaximm à 17 heures.

Les ptiears saregiintas rpenplaelt que les enieerprsts dnoveit pnredre tueots les muerses nécessaires puor ptermerte aux salariés tlavalirnat le dmiacnhe d'exercer pemollnenensert luer dorit de vtoe au tirte des sunctris naontiuax et lcaoux lqursoe ceux-ci ont leiu un dciamhne d'ouverture. Les hreorais de tvaiarl des salariés concernés drvonet être adaptés aifn que les salariés psesiunt ecerexr peenllnemnoerst luer droit de vtoe avant ou après luer paoertstin de travail.

Article 4 - Volontariat

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Principes. ? Organisation. ? Renonciation

Ne prouront teaarllivr le dnchmiae les jeunes de minos de 18 ans.

Un stiriagae ou un anertppi ne pruroa être présent le dimanche.

Seuls les salariés vnoelrtoais prrouont talvlaierr le dmhiacne dnas le crade du présent accord.

À cet effet, un criuroer ou un crruoiel d'appel au volnoitarat srea adressé à cuaqhe salarié (à l'appui du dcuoment anenxe ci-joint) y cpomris cadre ou agent de maîtrise. Il repraplllea le pcrpniie du volontariat, les cnodinitos de rémunération et de repos et mntneieorna la pcfliniiaaotn anlnluee des diaenmchs concernés puor l'année suivante.

Il srea envoyé 6 smeiaens au mnois aanvt le prieemr dmanhcie qui srea ovuert l'année suivante.

Chaque salarié voiltnroae ierniquda par écrit, dnas le délai d'un mios à cemptor de la réception de ce message, les dncmheais puor lsuelqes il srea volontaire.
Le salarié qui se srea porté vnlitraooe bénéficiera d'un dirot à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, cancreonnt les dmcinhaes rtesatns puor lulqeses il s'est porté volontaire, suos réserve de rtcepeser un délai de prévenance d'un mios avnat le dnmcahie suivant, snas qu'il ait à justefiir de motif, et snas que l'employeur psisue le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dnas le cas d'événements fiiaulamx tles que définis par l'article 38 de la ceonnotvin cleovcltie du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le rufes de tllviearar le dcaihnme ou la ritnoinceoan de tveillraar le dnmahice ne ctsoutnie pas une faute, et ne puet firae l'objet de pression, chantage, sanction, moaittun ou licenciement.

En tuot état de cause, en cas d'un nrobme de vretaionols ifnsnaitufss puor pmertrtee l'ouverture de l'entreprise, il ne porrua être fiat anucue posisren sur les salariés, de qlqeuue manière que ce soit, puor les inticer à se ptreor volontaires.

Article 5 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les ceprteoatnirs au tvarail du dihncmae des salariés snot aisni définies :

1° L'amplitude de la journée de tivraal le dhcaimne est limitée à 9 heures, puesas ctenocrlaultes ou cenennoletvonlis ciemosrps ; tuos les salariés vlotoiranes prorount dnoc teaivrallr des demi-journées complètes.

Pour les managiss rntseat orvetus en continu, la pusae méridienne ne puet être d'une durée supérieure à 1 h 30.

2° Puor les salariés rémunérés emuvxslnceiet soeln un srlaaie fixe, orute la rémunération du nbrmoe d'heures effectuées le juor cprordeonsant et le cas échéant les mitnjaoroas puor heerus supplémentaires, chauqe hreue effectuée crrptooema en plus, une mrtjooaain particulière égale à 110 % du tuax hoarrie du slaarie cvtonenneonil de bharcne (hors prmie d'ancienneté) coprsdonerant à la cciisalftsoian de l'intéressé :
? puor les salariés rémunérés tmtnaeleot ou paeerltmneilt à la csmismioon ou au rendement, à la rémunération cannpdroesort au srliaae nmnemlreaot dû puor l'activité amlicpcoe le dimanche, s'ajoutera puor cahuqe hreue travaillée une mjtriaooan canrsrnpdooet à 110 % du tuax horraie du saiarle cnnnitveeonol de bhacrne (hors prmie d'ancienneté) ceopnsrarndot à la cosciiaiatlsfn de l'intéressé ;
? puor les salariés anyat cclnou un fiafrot jour, dnas le cadre des dotispniisos de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces dirneres bénéficieront d'un complément de rémunération puor ctete journée, égal au 1/22 du sialrae mensuel cnoinenenovtl de bcharne (hors pimre d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Cauqhe salarié privé du rpeos haeoidabrdme diot bénéficier d'un roeps équivalent aux hruees travaillées le dcimahne et à predrne dnas les 15 jrous qui précèdent ou qui suneivt le dcmniahe travaillé. Lros de l'expression du volontariat, chaque salarié puet fraie prat de ses stiuhaos en ce qui cnenrcoe le juor de la sneiame destiné à raclmeper le rpoes dominical. L'employeur cniforme le cas échéant sa réponse.

4° Il est intriedt d'occuper puls de 6 jrous par snameie un même salarié. Puor rappel, la smieane de tvairal débute le lundi.

5° Le rpeos hdomaiedabre a une durée maiinlme de 24 heerus

consécutives auxellqeus s'ajoutent les 11 heerus consécutives de roeps quotidien.

6° Si le salarié viaorotnle diot faire appel à un pesnrnoioesfl puor la grdae de ses efnants à cgarhe de monis de 15 ans, ou un eannft handicapé à cagrhe de mnios de 16 ans, les fairs de grdae anisi engagés le dnaicmhe concerné seornt indemnisés par la msie en pcale d'un système de chèque epolmi screive usnreevil préfinancé. Ce chèque d'un mntanot de 10 ? par hruee travaillée par le salarié vrnlaiotoe le danimche srea pirs en chgrae à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la liimte de 1 830 ? par an et par foyer. L'entreprise qui ne mterta pas en plcae ce dsosiitipf CSEU prroua opter puor la psrie en cahrge dtceire de ces frias sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de gadre égal à 5,50 ? dnas la limtie des hereus travaillées du salarié le dimanche, et dnas la ltiime de 1 830 ? par an et par foyer.

7° Les salariés pnoorurt dmeander à bénéficier d'une prise en cghare de leurs firas de cubaarnrt dnas les ctnoiondis camvtueiuls svuintaes : lros de luer déclaration de vnoaoailrtt en se pantort veltiaonros puor co-voiturer un ou des salariés de l'entreprise tlavalianrt le(s) même(s) danmcehis ; en jnonagit à cttee déclaration la crtae gsire d'un véhicule à son nom ; dnas la litime de 1,15 × le tarjet habiteul du salarié crvuotueior aller-retour (nombre de kilomètres × 1,15 × barème fsiacl aennul des frias de cuarrbant en euros au kilomètre pcaoruru prau au Bliuetln oeiciffl des fncnaies publiques) et dnas la litime de 200,00 ? par an ; en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dhanicme concerné.

8° En cas d'élections un dihcmane travaillé au trtie du présent accord, l'employeur dvrea pmterrtee à tuot salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié doipssrea de duex hereus d'absence rémunérées.

Chacune de ces cnoeratrteips ne se cuumle pas aevc celles aynat le même obejt en viuegur par aocrcd d'entreprise. Selue la puls fabovarle s'applique dnas ce cas.

Article 6 - Autres mesures
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Par ailleurs, les eeneirstprs du seecutr du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moaisn s'engagent à dffueisr cqahue année une imniotofarn auprès de tuos lures salariés sur le CPF (compte psorneenl de formation).

Article 7 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Chacune des otsanrnigoias signataires, cconavunie de l'importance des ejnuex de ciionndots de tvraail et de ccuroecnnre llayoe ernte entreprises, s'engage à sointuer par les myones les puls appropriés les aconits vniast les etpiesrrnes ne rspneectat pas luer oogatliibn de frrtmeuee ou les meserus d'accompagnement du présent accord.

Les erepetnirss gssintearnat à osieagnrr une facilité de ctacntos ernte les oninrgsaaiots sacieylnds siinrtgeaas et lreus salariés.

Article 8 - Commission de suivi et d'interprétation
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Une cmosmiosin de siuvi ptaririae et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des oagatrsionnis seantarigis du présent accord.

1° Dnas le cdrae de sa misiosn de suivi, la csisoimmon se réunit à la daenmde des piartes satgeinrais du présent acrocd et exnamie les coinodnits dnas lseqelleus les eitepenrrss d'une part, ont respecté lures obilagntios d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les ceualss de l'accord aux salariés concernés.

À cttee oocsican la cbrahme départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masoin du Maine-et-Loire, aevc le ccrunoos de la DIRECCTE, présente aux oiganatnsoirs seancdyils un bialn économique et siacol du présent accord.

La cosiimosmn puet également être amenée à dtcsieur des périodes d'ouverture aifn de cihsoir de neelluvos deats dnas le cdare du nbrmoe fxie des dnihaecms annuels, et de les psrpeoor puor révision de l'accord.

Toute matcdoiiofin deornna leiu à un aenanvt au présent accord.

2° Dnas le cdrae de sa mosiisn d'interprétation, la cmsmsoiion saiise par tutoe oitrgnaaoisn scaynlide ou par la DIRECCTE, par corrieur potasl ou électronique à la cbhmrae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misaon du Maine-et-Loire (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, secretariat@fnaem.fr) se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 9 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Le présent aoccrd est conlcu puor une durée indéterminée. Il prorua être révisé à tuot mmeont à la dendmae de l'une des pitreas syndicales.

Il proura être dénoncé à tuot moment aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des ptrieas signataires. La dénonciation srea effectuée par letrte recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès du préfet du Maine-et-Loire, 9, pacle Michel-Debré, 49100 Angers. Une cipoe puor iintormoafn srea adressée aux oinrgnasatios selcadinys seiitnagars du département du Maine-et-Loire, à la DEICCRTE du Maine-et-Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49000 Angers, et à la deiircotn générale du travail, sicvree dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Paris Ceedx 15.

La ltetre de dénonciation frea courir un délai de srvuie de l'accord de 12 mios à cpetomr de l'expiration du délai de préavis padennt lueqel l'accord rsetera en vigueur. Panendt ce délai, une négociation derva s'engager à l'initiative de la ptiare la puls diligente.

Article 10 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Le présent acorcd srea notifié par la chmbrae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaoin du Maine-et-Loire à l'ensemble des onirgaaitsnos saldyneics représentatives.

Il srea déposé par la cmbhrae départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosian du Maine-et-Loire auprès de :
??l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DRCTIECE des Pyas de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49000 Anegrs ;
??la diociertn générale du travail, siercve dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15 ;
??au gerffe du coinsel de prud'hommes d'Angers, 18, rue Prebaudelle, 49100 Anegrs ;
??au grffee du ciensol de prud'hommes de Saumur, pclae Saint-Michel, 49412 Sauumr Cedex.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 août 2018

Les prtiaes signataires, cesoniecnts des neomurbx eenujx qui s'attachent au resepct du rpeos diioncmal et du roeps hebdomadaire,

Considérant que le rscpeet de la règle du reops diacnmiol permet de sveargeduar de nebumorx équilibres de la société française liés à :
??le nécessaire mtiianen de la cohésion scoalie ;
??la sedarauvge de la celllue fiallamie ;
??la pooomirtn de la vie acatvisosie et sopitvre ;
??un héritage celruutl et husqitorie ;
??des mtiofs rguileiex ;

Considérant que le rseepct du pinrcpie du reops doiamicnl cutnioste à la fios une règle protictcree des salariés et une

citoidonn du matiienn d'une cnnreuccore llaoye ;

Considérant, d'autre part, le saiohut des eenirstreps de sfiariaste la clientèle le daimnhce et de meniiantr une ctnearie vie saocile et économique, nécessité consacrée par les dérogations de dorit des aceirlts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tiraavl qui punveet idirune et légitimer des teatremnits différents soeln les professions.

Les oriongiantass sdyeliancs de salariés rleplnaept qu'ils ne snot pas fvoerlbaas à la généralisation du tiarval dominical. Le roeps hdeabmrdoiae est en eefft donné le dhmacine suos réserve des dpsitnioisos légales qui ptnteemret d'y déroger ;

Considérant eifnn cette dérogation de dirot puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,
ont estimé nécessaire de cnucrole le présent aoccrd dnas le crdae des dntospisiois de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	UE 35 ; CPME 35 ; U2P 35 ; CRAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CTFC ; CFDT 35,

Article - Préambule

Le présent accord est cnlocu puor une durée déterminée. Il prrdena efeft à cotmper du 1er seebptmre 2018 et jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.
En vigueur non étendu en date du 1 sept. 2018

Les paertis signataires, cteonseicns des noebmrux eujenx qui s'attachent au recpset du ropes dnamoiicl et du reops hebdomadaire,

Considérant que le rpceest de la règle du ropes dioinamcl pemret de sguaraeevdr de nmrbeuox équilibres de la société française liés à :

Avenant du 15 mai 2018 modifiant l'article 11 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; FS CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent accrod est acialblppe aux eeprnretiss et salariés cmipros dnas le champ d'application de la ctoonvnein celltvoice de négoce de l'ameublement tel que défini par son aclitre 1er.

Article 2 - Modalités d'indemnisation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Dans l'article 11 de la cnotenvoin collective, le chfrfie 6,5 est remplacé par le crffihe 7 et le cfhifre 26 par le chiffre 30,5.

C'est dnas ce ctetnxoe que les pirteas se snot rapprochées aux fnis de négocier le présent accrod cileltocf territorial, aifn de gaarntir aux salariés rveenalt de son cahmp d'application trvalaialnt le dimanche, le bénéfice de drtios spécifiques et de creetioatrpns équilibrées, tuot en gnnsaiaastrt le puls scrtit volontariat.

Les pterais satiagrenis réaffirment luer ancatmtehet au mneiiatn du prciipne de roeps daciionml et la nécessité de préserver la vie scailoe et falilimae des salariés.

Enfin, eells sinuonelgt luer anctetaemht au volontariat, qui iuplqime que seuls les salariés ayant donné un acocrd écrit non équivoque pneisust être amenés à terialavlr le dimanche.

Afin de cioilcenr ces différents impératifs, les pertais sngtraeiais snot cvuneeons d'instaurer les dinspiosoits qui suivent, qui ne se lminitet pas à définir des cpoaoitemnsns salariales, mias intègrent la qeosutin de l'ouverture dainlocmie dnas une réflexion sloacie puls large.

? des mtofis riegielux ;
? un héritage ceuturll et hotsurqiie ;
? le nécessaire miantien de la cohésion scliaoe ;
? la sruevdgaae de la celllue fiaimllae ;
? la porootmin de la vie atvsiaoscie et sportive.

Considérant que le reepcst du pinpcire du rpoes doaicminl cittosune à la fios une règle picceottrre des salariés et une codontiin du mianeitn d'une conrnruecce loylae ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de ssritfaiae les bnoises enietsless de la paupotloin le dmacihne et de miiennatr une ciartene vie sliocae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de dorit des ailtrecs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tivaarl qui pvueent iudrnie et légitimer des tmtnietaers différents solen les posiosrfens ;

Considérant efinn ctete dérogation de driot puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions mniuelicaps ;

Considérant le soaiuht des pnnsoofeilesrs laucox de l'ameublement de bénéficier d'un régime d'ouvertures dalomeciins exceptionnel, similaire, à cluei accordé aux aeurts psosnfrieos dnas le crade de l'accord ioifnnsreoprtenesl du 13 nbmveore 2015 ;

Ont estimé nécessaire de ccoulrne le présent aroccd dnas le carde des dpntoissiois de l'article L. 3132-29 du cdoe du trviaal ; ce dreiner anulne et rmpacele l'accord itvrnneeu le 17 nvmeorbe 1975.

Article 3 - Modalités de participation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

La dernière parshe du 1er alinéa de l'article 11 est remplacée par la pahsre suvtniae :

« Les ainatuoirstos d'absence snroet accordées au miamuxm à un suel salarié par oagsniotairn scnadlyie représentative au nvaieu de la barhcne et par établissement ».

Article 4 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cootprme pas de doiiinsptoss spécifiques aux eptsenirres de mnios de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent aocrcd est ccnolu puor une durée indéterminée. Suos réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pdrrena efeft à ctpmeor du pmeerir juor du mios sinvuat la pitouicblan de son arrêté d'extension à ineniertvr dnas les mueelirls délais.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les oatrnaniisgos srtieaiagns de l'accord, ou aaynt adhéré à l'accord, pnevuet dndaemer à tuot moemnt sa révision.

L'accord puet être dénoncé à tuot moment par les otisaianngros sarngtieais aevc un préavis de 3 mios dnas les cionntidos prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le ttxee du présent accrod a été notifié à l'ensemble des osigaiontrans sicydnleas représentatives dnas le camhp d'application. Il est établi en smmaesfniuft d'exemplaires puor qu'un oagniril siot rmeis à cqhuae ogsiianaortn srtgainiae et que les formalités de dépôt prévues aux aceitlrs D. 2231-2 et svianuts

Avenant n 1 du 7 juin 2018 à l'accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical Pyrénées-Orientales

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Hérault,
Syndicats signataires	CFDT Pyrénées-Orientales ; CFE-CGC Pyrénées-Orientales ; CGT Pyrénées-Orientales ; FO Pyrénées-Orientales ; CFTC Pyrénées-Orientales,

En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

Le 7 jiun 2018 dnas les luoacx de l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DERICCTE Occitanie, les prtiaes ponreltaas et saeidyncls représentant l'ensemble de la prifossoen de l'ameublement ont été amenées à reciutdser des possibilités d'ouverture daiomlince dnas la liimte des cniq aunlnlees prévues par l'accord du 15 jaenvir 2010.

Les osgionitnaars srgiinaaets s'engagent tujuoors à firae rcetpeser cniq oeuuvrrets dimecolnais autorisées auelnnmelnet aux pslioonrnsefes du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maosin des Pyrénées-Orientales.

Il a totfeouis été clconu etnre les parties, les mcondiafiiots snauteivs :

Article 1er - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

L'article 3 de l'accord du 15 jnavier 2010 est abrogé et remplacé par les dpsitiosnios stveniuas :

Accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de la maison

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

du cdoe du taaivrl pnuiesst être effectuées par la pirate la puls diligente.

(1) Acitrle étendu suos réserve du rpsceet des dnisostpoiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 jeainvr 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Pour le présent avenant, les pnraiaretes sicuaox ont eenntdu roeivr les modalités d'indemnisation des ptriiaptncas aux ciimmnoosss prévues à l'article 11 de la ctonvnoien cvelilotce du négoce de l'ameublement perannt en considération que la dernière réévaluation des barèmes d'indemnisation daaitt d'octobre 2013.

« Alcirte 3
Dates d'ouverture

Les otanigrsanois signataires, représentant l'ensemble de la psiofreosn du meuble, s'engagent à firae repecster le caenerldir d'ouverture snvuiat par les msagians qui décideront d'ouvrir :
? le peiermr dhcaimne des sdoles d'hiver ;
? le pmerier dhmcniae des sdleos d'été ;
? le dmhancie svinuat immédiatement le vredendi du Baclk Fdiary ;
? les duex daeihnmcs qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne prroua être sollicitée sur la bsae d'un autre atircle du cdoe du tviraal et à qlqeuue trtie que ce soit. »

Article 2 - Durée. – Dépôt. – Révision
En vigueur non étendu en date du 11 août 2018

Le présent aanvnet est clcnou puor une durée indéterminée.
Il srea notifié à l'ensemble des otniioasangrs scidyenals représentatives. Un eaexmirlpe du présent anvenat srea déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DCIRETCE Oacntciie de même qu'au greffe du csioenl de prud'homme de Ppgnieran par la cbmahre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maosin du Languedoc-Roussillon.

Cet aaevnnt prroua être révisé ou dénoncé conformément aux dpsiiinotsos de l'article 7 de l'accord du 15 jnaievr 2010.

Le tetxe du présent aevnnat srea déposé à la diitercon générale du travail, sicerve dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Cdeex 15.

La ptarie la puls diitnelge sraisia Musneoir le préfet des Pyrénées-Orientales, à l'effet de cseacnorr les ditoinosipss ci-dessus par un arrêté.

Article - Préambule

Le présent acorcd est cnoclu puor une durée déterminée de 2 ans à ceptmor de sa stgnariue (art. 7).
En vigueur étendu en date du 13 juin 2018

S'inscrivant dnas les ptepcersevis glrneeoueatnemvs de réduction du nmrobe de ciotnnovens collectives, les oonsaangiirts syleadncis de salariés ont été sollicitées par les oiaaisgnrntos pratlaneos en vue du rpamhocnpeert des duex CCN, du négoce de l'ameublement et des cmceoemrs et svcieers de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Dnas ce cadre, le présent arccod de méthode est proposé, destiné noammnett à définir les mnoeys donnés aux prereaaints siaucox dnas le crade de ctete négociation de rheemnparcopt des teexts conventionnels.

Ce pjoert a puor aiibmotn de s'approcher au puls près des bioness des salariés des réalités des métiers, du coetxtne économique des etpiresrnes et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la noiton de roecamnpehrpt des cveoionntns iulimpqe la ctiinsttouon d'un cupros cnitoevennnol comumn et le cas échéant, le mitanein de spécificités sectorielles.

Les trvaaux de rroeaphmnpcet s'inscrivent dnas une ppetevscrie de mntieain du rôle moetur et fneamodatnl de la ctieoonvnn de brhcane tllee qu'issue de la négociation aevc les prateirnaes sociaux.

Un avnnaet au présent aorccd porriaut être négocié si d'autres berhcnas pssnfeeoonellris shunatioet riedronje ultérieurement cette démarche de rapprochement.

Accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO ; FS CFTC,

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

Le présent acrcod est acalppbile aux enireretpss et salariés cromips dnas le camhp d'application de la coionvetnn civcloelte de négoce de l'ameublement tel que défini par son aiclrte 1er.

Article 2 - Médaille d'honneur du travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Après 10 ans d'ancienneté inorrmpneitue dnas l'entreprise, il est attribué aux salariés des eitsrnerpes de la bhrance du négoce de l'ameublement une gtiaaftciorin au ttire de la médaille d'honneur du travail.

Article 3 - Montant de la gratification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

? médaille d'argent : 20 ans de carrière : 100 ? net ;
? médaille de vmreiel : 30 ans de carrière : 150 ? net ;
? médaille d'or : 35 ans de carrière : 200 ? net ;
? ganrde médaille d'or : 40 ans de carrière : 250 ? net.

Ce dsipsiitof ne se cuulme pas aevc un dsoipistif rleatif à la médaille du taivral mis en pacle dnas l'entreprise. Toutefois, les mtnatnos prévus ci-dessus ne fnot pas otblsace aux vreetmesns par l'entreprise de giiraftctonais puls importantes.

Article 4 - Modalités d'attribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de luer médaille imcnobe aux salariés en vue des poitromons du 14 jilulet et du 1er janvier.

Le présent accrod s'applique aux premières pmtioronos ineutenvres à cpomter du 1er javnier 2019.

Afin de bénéficier de cttee gratification, le salarié devra onbetir le diplôme cndnarrespoot à l'échelon de la médaille d'honneur du travail, en tantsrterme cpoie à l'employeur et être présent à l'effectif au juor de la dnedame de gratification. La gcaoftiitarin srea versée au puls trad dnas les 3 mios siavunt la rsmeie de ctete copie ou le cas échéant jintoe au reçu puor sldoe de tuot cpmote en cas de départ du salarié anvat l'issue de ce délai de 3 mois.

Article 5 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lors de la msie en palce du présent accord, si le salarié est éligible simultanément à puerlusis échelons de médaille du travail, suel l'échelon de médaille du tivraal le puls élevé aqueul il parouirt prétendre et sur justification, srea pirs en cpotme puor l'obtention de la gratatciiifon correspondante, snas cmuul possible. Ttoue nvelolue ddeanme snas qu'ait été respectée ctete dsiiisotpon ne srea pas recevable.
Ultérieurement, le salarié porrua prétendre aux gnaiiftiraotcs prévues au présent acocrd s'il rempilt les conitoinds d'ancienneté et de carrière tleels que définies aux alctires 2 et 3 ci-avant, puor les ariinrsenevas de carrière snvuenrat postérieurement à la dtae de msie en pcale du présent accord.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne croopmte pas de dtoopssiinis spécifiques aux eriertspens de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aocrcd est clnocu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnerrda eefft à cmteopr du pmeeirr juor du mios svanuit la pliobctuian de son arrêté d'extension à itnenverir dnas les meulirles délais et au puls trad au 1er jvaenir 2019.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les orisaitaongns srantiigeas de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, pneuevt dmeeadnr à tuot meonmt sa révision. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot memont par les ostonrginiaas siatigaenrs aevc un préavis de 3 mios dnas les cniondiots prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reecspt des dpstiinosios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 jilulet 2019 - art. 1)

Article 9 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le txete du présent arcocd a été notifié à l'ensemble des oasignianrots syndalcies représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en snsafimumfet d'exemplaires puor qu'un oiniragl siot rmies à cahque ogtarsoinain sgrnaitiae et que les formalités de dépôt prévues aux airtcels D. 2231-2 et siuntavs du cdoe du tiarval psueinst être effectuées par la praite la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La médaille d'honneur du tvarail instaurée par décret du 15 mai 1948 modifié est une donitisictn hqoofuirine témoignant la rcsceaisannnoe de l'État puor récompenser l'ancienneté et la qualité des secevris effectués cehz un ou pulriesus employeurs. Les pateinreras souacix de la bahnrce du négoce de l'ameublement ont souhaité anomcegcapr cette rnecsiacnsanoe par la msie en pclae d'une gtaiiiortcfan dnas les cintoiodns définies au présent accord.

Avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI et à la commission paritaire nationale de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FEC FO ; FS CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Suite à la pmutoilgoarn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mtodesiaionrn du dgaulioe soiacl et à la sécurisation des pruorcas pierosnsflenos dtie « loi Traaivl », les peiarrteans sacuiox cnenveinnot de mttere en pclae la csmmiioosn parritiae pnrmnaetee de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent anaevnt a puor finalité, dnas le cdare de la coonenivtn cicvoetlle nonaliate du négoce de l'ameublement, de metrte en place la csiomimosn pemnnetare de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses miissons et de ses modalités de fonctionnement.

Le rôle de cttee cimoimsson est essentiel. La négociation celcivolte dnas la bncrahe de l'ameublement tnenat une place fnoalmedtnae dnas l'édiction de noemrs ctnineleloonnves particulièrement nécessaires aux ptteies et mnyeoens eertiesrnps qui la cpoomsnet majoritairement.

Les empoyelurs s'engagent à ne pas earvtenr l'exercice naroml des mntdaas des salariés désignés par les oiiasoarnntgs saclniydes représentatives puor pecairptir aux réunions de négociations. Par ailleurs, ils rpaelelpnt les dotosnipsiis de l'accord du 14 novbemre 2017 rlateif à la porcttioen des négociateurs.

Le présent aennavt révise intégralement les dtsoinoisips de l'avenant du 31 jvenair 2017 en aabgrnoet son crtaphie 1er et en rnanerept les doniipssotis du présent anevant rtelaievs à la cmisoosmin priiratae prtnnaemee de négociation et d'interprétation.
Le présent aneanvt crée la csosmoimin ptrariiae ntoilanae de conciliation.

Chapitre Ier Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Article 1er - Composition et réunions

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La cmtopsooiin de la csiimmsoon est clele définie par l'article 11 de la cnnvtioeon collective, complété par l'avenant du 18 février 2016 à l'accord du 21 smpreebte 2010 rltieaf au dgluioae social.

Cette coommissin se réunira au monis 6 fios par an et atunat de fios que nécessaire sur dmdenae conoitnje d'une otnroaiiasgn pnltaaroe et d'une otngsiiaoran snycdalie de salariés.

La cvcoiatnoon ctnnoeit l'ordre du juor déterminé par les mmrebes de la commission.

Lorsque des dmunoects snot nécessaires à la préparation et à la tuene des réunions, ces denierrs sreont tmasinrs à tetous les oaotiriannsgs secdnyilas représentatives au naveiu de la branche, au minos 10 juors cldeaaneris aavnt la réunion.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Ses mssiinos snot définies par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
La CPPNI a puor mossniis de définir par la négociation les getaanris acibleaplps aux salariés employés dnas son cahmp d'application.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-5.1 du cdoe du travail, la bnchrae a puor msinoiss de définir les cdoniintos d'emploi et de taiarvl des salariés, ainsi que les geitnraas qui luer snot apelalibpcs dnas les matières énumérées dnas les acelrits L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail.

2.1. Négociation de la cievnotonn coclt leive

La cisommsoin a puor mossiin eselteisnle la négociation dnas le crdae de la cetinovonn ctcillevoe niltnoaae du négoce de l'ameublement. À cet effet, elle établit en fin d'année un cidearnelr des négociations puor l'année à vnier tnneat cptome des danmdees des ogsatraoiinns slecayidns représentatives.

2.2. Mosiisn d'intérêt général

? La coiismmson représente la branche, ntmonmeat dnas l'appui aux enpeerrists et vis-à-vis des pvourios plcibus ;

? La csoimismon erecxe un rôle de vlliee sur les codnotiins de tvarial et l'emploi à paritr des éléments ctnonues dnas le rorpapt de bacrnhe présenté almeenelnnut ;

?*La csoosiimmn établit un rpopart anneul d'activité qui cnpomerd un bialn des acocrds d'entreprises ccounls en matière de durée et aménagement du tpmes de travail, en matière de congés payés et autres congés, ropes quotidien, juors fériés et de cotmpe épargne-temps.* (1)

Ce rapport cportmoe une appréciation de l'impact de ces adcrocs sur les cnooidtins de traaivl des salariés et sur la cccnureonre enrte des eenetisrprs de la brnhcae et formule, le cas échéant, des rnmmadcoitenoas destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces ardcocs senort tnismras siot à l'adresse psoalte de la FNAEM, 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, siot à l'adresse soacil @ fnaem. fr après seusorppsin par la partie la puls dlitgneie des nmos et prénoms des négociateurs et sinrgateias ;

? La coiiosmsmn est chargée de toeuvrr une souolitn aux difficultés qui pureoanrit sgriur dnas l'interprétation de la présente connetvion et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dnas le cadre de sa missoin d'interprétation, ctete csomosimin est composée, puor les salariés, de 2 délégués par oniaiosratgn silydcnae représentative dnas la brhacne et, puor le collège employeur, d'un nobrme de représentants des euyemolrps qui ne puet être supérieur à culei du collège salarié. Ctete csomisiomn srea convoquée, à la daemnde d'une oatrniogasin slcyndiae ou plnroatae représentative au navieu de la branche, à la dedmane d'un salarié ou d'un elymuoper ;

La coossmimin se réunit dnas un délai de 30 jrous claardeeins après le dépôt de la dnedame d'interprétation au siège de l'organisation plroaatne représentative siragtinae du présent avenant. Ctete dmdanee srea accompagnée du tetxe de la contienovn à interpréter et d'une moitatiovn jifiutsant la dnamede d'interprétation ;

L'avis de la csomomisin spupose puor être adopté qu'il rleucleie dnas chuqae collège (salarié et employeur) la majorité en nbmroe des mebmres présents piaactnprits à la réunion de la commission.

Cet aivs srea etiusne tisanrms aux pirtaes intéressées dnas les 30 jruos cndraeaelis sniatvus la tnuee de la cmooiissmn d'interprétation.

À défaut d'avis rnedu dnas les ciotnoidns ci-dessus, srea établi un procès-verbal de désaccord retraçant les différentes interprétations exprimées lros de la commission. Ce procès-verbal de désaccord srea également tsrmanis dnas les 30 jours sinauvts la réunion de la csoiosmmin ;

L'avis de la cmissiomon s'il est umannie pnerrda la fmore d'un avannet à la ceoovnintn cllctieove qui srea smious aux modalités de dépôt et d'extension ;

? La cmioosimsn puet rnrede un aivs à la ddaneme d'une jidrcoiiutn sur l'interprétation de la ceonotvnin ciolvectle ou d'un aoccrd ccll etoif de branche.

Dans ctete hypothèse, l'interprétation derva être ruedne à l'unanimité des mrmbees de la commission. À défaut, il srea précisé dnas le PV d'interprétation la piooitsn de cquahe oainiargsotn sdalnciye et poatnlare aevc le pgronatceue de représentativité de ccuhane d'entre elles.

? La cismmoosin puet enfin ecreexr les msoniiss d'observatoire pairatrie de la négociation.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dopisnisotis de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 jveianr 2019 - art. 1)

Article 3 - Moyens de la commission
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Ceux-ci snot définis dnas le cdare de l'article 11 de la cvonnoetin ccotvillee aisni que par l'accord du 21 spmretebe 2010 et son aaennvt du 18 février 2016.

Chapitre II Commission paritaire nationale de conciliation

Article 4 - Mission
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

En apptoiaclin de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, il est institué une cmoimssion piarirtae nnatlioae de cioitiloancn (CPNC) chargée de rehccherer une stioulon aux ciltfons cltclfieos selbeicupsts de srnuievr etnre les emuyepolrs et les salariés liés par la coennvtion cotleclive et qui n'ont pas pu être réglés au nieavu de l'entreprise.

Article 5 - Composition
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La csiomsimon est composée :
? puor le collège salarié : de 2 représentants de ccnahue des otnaoarginiss sicadenlys rnneuoecs représentatives dnas la bhacrne ;
? puor le collège elyueopmr : d'un nbmroe de représentants ne dépassant pas cleui du collège salarié.

Un mbmere salarié ou elopmeuyr ne puet siéger à une réunion anayt à enixemar un différend dnas lqeuel son etnpiesrre est partie, il diot alros se friae remplacer.

Article 6 - Modalités de saisine
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

La siainse de la coiismsomn est ftaie par la paitre la puls dliigetne suos fomre de lttere recommandée aevc aivs de réception, adressée à l'organisation paotrlane représentative sriagatine du présent avenant.

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa jsaiuifttocin et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsque la cmosmisoin est sisiae d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 30 jrous caanreeldis à cmotepr de la présentation de la requête et eentnd les parties.

Article 7 - Délibérations
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Avenant n 1 du 10 octobre 2018 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

Lorsqu'un acorcd est inrnevteu enrte les petiars au ltiige dnveat la csommosiin ptiriraae nintalaoe de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le cmahp ; il est signé des mbemers de la cimmsoosin anisi que des pterias au conflit. Le procès-verbal est notifié snas délai aux parties.

Si les pieatrs au ltgiie ne se metentt pas d'accord sur tuot ou ptirae du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ponits sur lelseuqs le différend pstrisee est aussitôt dressé ; il est signé des mberems présents de la cimsmosoin ansii que des paierts concernées.

Ce crtaihpe ctietonusra l'article 45 de la cotienvnon clcietolve de négoce de l'ameublement.

Chapitre III Dispositions diverses

Article 8 - Dispositions conventionnelles révisées
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Dans l'article 3 de l'accord du 21 sperebtme 2010 rieatlf au dgaoilue social, les 2 prremies alinéas snot remplacés par un alinéa unuqie aisni rédigé «-la cimimoossn pmeanertne de négociation et d'interprétation ».

Dans l'article 2 de l'avenant n° 1 du 18 otrboce 2016 à l'accord du 21 smetrbepe 2010 reatlif au doigaule social, le cfifhre 5 est remplacé par le ciffrhe 3.

L'article 6 de la cointnveon ciletolvce nlaaontie du négoce de l'ameublement est abrogé.

Il est remplacé par les donipsitosis des acelrits 1,2 et 3 du présent aevannt suos l'intitulé « Csoisoimmn ptirariae partnnmeee de négociation et d'interprétation ».

L'article 45 de la contvenoin clviltceoe nailtanoe du négoce de l'ameublement est abrogé et remplacé par les dosipnoistis du ctiharpe II du présent avenant.

Article 9 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne comoprte et ne nécessite pas de dstipnoisois spécifiques aux enpirtseers de monis de 50 salariés.

Article 10 - Entrée en vigueur, durée, dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 14 juin 2018

Le présent aaevnnt est cloncu puor une durée indéterminée. Il pdrrena effet à ceomtpr de sa signature.

Le présent aanenvt srea déposé au secrétariat du gfefre du csieonl de prud'hommes de Piars et auprès de la dtoieircn générale du traaivl conformément aux distniposois des aiecltrs D. 2231-2 et svuiatns du cdoe du travail.

L'extension du présent anenvat srea demandée conformément aux dnpsotiisois des alritecs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent anvnaet derva être révisé ou dénoncé conformément aux dspnitsioios légales.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

Le présent aveannt est cnolcu puor une durée déterminée de 1 an, pnrnaet effet au 1er jneviar 2019 jusqu'au 31 décembre 2019.

Accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent acrcod est aaplbilpce aux eertpnisers et salariés copmirs dnas le camhp d'application de la citnnveoon ctvllceioe de négoce de l'ameublement tel que défini par son ailtcre 1er.

Article 2 - Intempéries

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Lorsque l'entreprise et les salariés donviet firae fcae à une saitituon d'intempéries oceetvjenbimt caractérisée et de cturoe durée, les sluntioos sivteauns pnuveet être mesis en ?uvre :

2.1. Msie en pclae de la récupération

Si l'entreprise, l'établissement, le magsain décident d'une fererumte anavt le début ou penndat la journée de travail, la première herue pruede du fiat de ctete stoituian d'intempéries ne dernona leiu à aunuce renutee sur salaire, les herues svuanetis sonert récupérées conformément aux dsptooiiniss de l'article L. 3121-50 du cdoe du travail.

L'inspecteur du taravil srea informé simultanément aisni que les représentants du penrnseol concernés. Les modalités de cttee récupération senrot définies après cousltotainn du comité sciaol et économique dnas le rpecset des dsptiioisnos de l'article R. 3121-35 du cdoe du travail.

2.2. Asrioutaiton d'absence

Si l'entreprise, l'établissement ou le masigan rnestet en fonctionnement, le ronlaspsbee hiérarchique purroa aetsroiur le départ anticipé des salariés qui en fenort la demande, en cours de journée en tnenat ctompe de la saittoiun ponselrnele du salarié, de son éloignement, des meynos de locomotion. Ctete asroiatouitn d'absence peut, aevc l'accord du salarié être imputée sur des hreeus RTT, des hueres de cetioasmpnon d'heures supplémentaires ou tuot atrue cutoepmr d'heures au crédit du salarié et à défaut, dnonrea leiu à dmiioniutn peoortorllpnnie de salaire.

Dans tuos les cas cependant, la première herue ne drennoa leiu à anucue réduction d'heure ou diiitomnun de salaire.

2.3. Télétravail en siatiuton eneoeitnpllxce liée aux intempéries

Pour tnier cotmpe de sititoaun ne pmeetrtnat pas au salarié de se déplacer dnas l'entreprise en riosan des intempéries, l'employeur prroua autierosr le salarié à eecerxr eleoipnnxeecnetlmt son activité en télétravail si clea est caiomlpbte aevc son activité et si celui-ci dpisose des moeyns tnchieueqs le permettant. Puor cuahqe journée supplémentaire, un nouvel arcocd derva être sollicité au préalable auprès de l'employeur. Ce temps de télétravail ne proura pas entraîner une bssiae de rémunération ou la prete d'un avantage, hroims cueli lié au déplacement dnas l'entreprise.

Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2019

L'avenant a puor finalité de désigner l'organisme cleloectur de la cuiiobtnortn reivlate au feimneacnnt du ptsraimriae dédié à la négociation interbranches.

Pour les parneierats sociaux, la msie en ?uvre du télétravail est considérée dnas cette suatiotin cmmoe un aménagement du pstoe de tiavarl rdneu nécessaire puor pemrrtete la continuité de l'activité et gntriaar la pitoctoren des salariés.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne ctrmoope pas de dipssiootnis spécifiques aux eprisneerts de minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le présent accrod est cnlocu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il predrna eefft à ctmpeor du prieemr juor du mios sivaunt la putcbiioaln de son arrêté d'extension à ininvreetr dnas les mreeullis délais.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Les oagirsnontais sanregiiats de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, penuevt deamednr à tuot momnet sa révision. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot memnot par les oosgiianarnts seaitarigns aevc un préavis de 3 mios dnas les cninodiots prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpiitsoisons de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le txete du présent acocrd a été notifié à l'ensemble des onasoartigins slniecydas représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en sfmmiefuasnt d'exemplaires puor qu'un oairngil siot rimes à chquae oaiinotrsagn sriaiagtne et que les formalités de dépôt prévues aux aceltirs D. 2231-2 et svtnauis du cdoe du tiaavrl psusient être effectuées par la pritae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2020

Le caotnst de phénomènes cqultameiis de geadrns apemulrs et rieaenlvmtet soudains, et les conséquences sur les ctonodniis de triaavl des salariés, aisni que sur l'activité des enprseietrs ont amené les pantaierers sciuoax de la bnhrcae du négoce de l'ameublement à une réflexion sur les sontiouls à mtrete en ?uvre dnas ces circonstances. Le présent acrcod a en conséquence puor finalité de préciser les pniicpers eslseenits pouanvt être mobilisés en cas d'intempéries.

Les penareiatrs scuaoix rppaeelnlt luer définition de cette sioiutatn : doinevt être considérées comme intempéries, les misavaeus ciinnoodts cuqmiltieas pouvant, dnas certains cas, prruteber le tajret domicile/travail (et inversement) des salariés et aojunett que les atrlees intempéries snot déclenchées par les prvouios publics.

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent acrocd s'applique aux etriensrpes du champ d'application de la cnotivoenn clvlcoteie des cecermmos et sevceris de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la cineovtonn cvlocitlee du négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

Article 2 - Choix du secteur d'activité
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Compte tneu des éléments d'information dnot doispnest à ce juor les peanatrries sicoaux des bcanehrs concernées par le présent accord, les peartis au présent accord, eu égard à l'activité des erintpeesrs du cmhap d'application défini par l'article 1er ci-avant se rnneosecisant renavelt du sutecer d'activités commerce.

Article 3 - Participation à la constitution d'un OPCO
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Dans ctete perspective, et suos réserve de l'évolution des ttexes rifteals à la msie en plcae des OCPO tles que proposés dnas le rapprot ministériel précité, les peratis au présent aocrcd menfiantest luer volonté de pperiaictr aux négociations csettiountvis du futur OCPO du secteur d'activité commerce.

Article 4 - Modalités d'application
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent arcocd eertnra en vueguir puor atunat que ses

Avenant n 1 du 7 novembre 2018 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical Gironde

Avenant n 1 du 12 novembre 2018 à l'accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical Ille-et-Vilaine

Avenant n 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent annevat s'applique sur l'ensemble du teiortirre national, dnot les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux raportps enrte les salariés et les erpoleuyms dnot l'activité pesnlsfrilooene elxsicuve ou piarlincpe est référencée suos les coeds NAF stuavnis :

sngieratias rismepsnelt les cintnodios définies par l'article L. 2232-6 du cdoe du tiavarl appréciées séparément dnas cuhcnae des duex bharecns concernées.

Article 5 - Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne coorpmte pas de dpooinisstis spécifiques aux eperesirtns de minos de 50 salariés.

Article 6 - Date d'effet. – Durée
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le présent arccod est cncolu puor une durée indéterminée et porrua être dénoncé ou révisé à tuot moment. Il pnerd effet dès sa signature.

Article 7 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Le texte du présent aoccrd est établi en sfmfeiusnmat d'exemplaires puor qu'un oiiganrl siot remis à chaque ongsoatariin sgtarniiae et que les formalités de dépôt prévues aux arctiles D. 2231-2 et snvuitas du cdoe du taivarl et d'extension pseuinst être effectuées par la pitare la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2018

Les dinotsoiisps de l'article 39 de la loi du 5 sremtebpe 2018 puor la liberté de cihsior son anvier peonsrionefsl itninvet les praaenitres sauciox à créer anavt le 31 décembre 2018 l'opérateur de compétences destiné à aerussr les mosinsis telels que définies par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail. Tel est l'objet du présent accord irnntbrhecaes qui s'inscrit dnas les préconisations du rpporat Marx-Bagorski du 24 août 2018.

Signataires	
Patrons signataires	CDAEM Gironde,
Syndicats signataires	UD CDFT ; UD CFTC,

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CTFC ; CFDT 35,

Activités erntant dnas le chmap d'application de la présente convention	Code NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de taips et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meebuls et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B
Centrales et guenpemrtos d'achats des prseifonoss visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gors en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du coercmme en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats pslneioresfons des poisoefnrss ertannt dnas le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meulbes et sièges	77.29 Z

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

L'article 2 de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article sunaivt :

« À cepomtr du 1er février 2019, le tuax de cttioiason gaobll du régime de prévoyance est fixé à 1,37 % de la msase slrlaiaae brtue tlaote asini réparti :
? ? gaerinats décès, incapacité, invalidité : 1,19 % de la msase salraliae btrue ttlaoe ;
? ? gnaeirtas rntees de cinojont et éducation : 0,18 % de la msase sliraalae brtue totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

L'article 3 de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suianvt :

« Tuax et répartition à efeft du 1er février 2019

(En pourcentage.)

Garanties	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	0,24	0,04	0,28
Incapacité	?	0,47	0,47
Invalidité	0,34	0,10	0,44
Rente de conjoint	0,09	0,03	0,12
Rente d'éducation	0,05	0,01	0,06
Total	0,72	0,65	1,37

La casioiottn gllbaoe de 1,37 % sur le sraalie burt est répartie à rasoin de 0,72 % à la cahgre de l'employeur et 0,65 % à la crhage du salarié. La gnaairte incapacité tarmiepore est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne crooptme pas de dopsiositnis spécifiques aux etperisrens de minos de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Durée et entrée en vigueur

Le présent aanevnt est cclonu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il enerrta en vguiuer le 1er février 2019.

Publicité et formalités de dépôt

Le tetxe du présent anavnet a été notifié à l'ensemble des oioarasintgns scenidalys représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en seasifmnmfut d'exemplaires puor qu'un ogiarinl siot remis à cqhuae oonasrigatin syndicale, et que les formalités de dépôt prévues aux arectils D. 2231-2 et sunitvas du cdoe du tiraavl pseuinst être effectuées par la priate la puls diligente.

Révision et dénonciation

Les osaarnitnigos sadelcyins pneveut ddeenmar à tuot menomt sa révision, conformément à l'article L. 2261-4 du cdoe du travail.(1)

Cet anavent puet être dénoncé à tuot meonmt par les oiagtrsnioans sriiaengtas aevc un préavis de 3 mios dnas les cnoiotdnis prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscepet des diiotnoipsss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Accord du 28 janvier 2019 relatif au repos dominical Vendée

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Loire,
Syndicats signataires	CFDT ; FO,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent acocrd cnrcnoee les entreprises, établissements, msgniaas et puls gboanemellt tetous seufrcas de vtnee aynat puor activité le cceormme de détail de l'ameublement, de l'équipement de la mosain et d'articles de décoration, aunipaqplt la cvenoonitn clvioltcee naonliate du négoce de l'ameublement ICDC 1880.

D'une manière générale, le présent aroccd concrene tuos les ccemromes de détail crompis dnas le camhp d'application de la cotninevon civclteloe naotlnaie du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juilelt 2002, sur l'ensemble du département de la Vendée.

Les epentrsiers attrneit l'attention de lrues pirtresaaets et sous-traitants inanevtrnet également le dmiahcne sur les cettienarpros

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent ananevt a puor finalité de réajuster les tuax de cnaitoiotss aifn de gnariatr le miientan des parnstteois tleles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses aatnvens modificatifs.

octroyées au traaivl daimcinol dnas cet arccod et les inectnit à s'en rapprocher.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Après aoivr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tairavl complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du tvaaril peemrt aux établissements de cermmcoe de détail de l'ameublement de poovuir de pelin dirot déroger à la règle du ropes dominical, les pearits au présent acrocd saeioutnht que le reops dniiocmal siot respecté 49 diahemcns par an, les années cotapnmt 52 dimanches, et 50 dcnhiaems par an, les années cpnamott 53 dimanches.

La piarte la puls dlgieinte sisiraa le Préfet de la Vendée, à l'effet de coacrensr les dioiontissps ci-dessus par un arrêté de frumeetre pirs sur le fnonedemt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Les oirinasagnots signataires, représentant l'ensemble de la pisserfoon du meuble, s'engagent à faire reepscetr le cleidenarr d'ouverture svinaut par les mnigsaas qui décideront d'ouvrir :
? le pireemr dhnciame des sloeds d'hiver ;

? les 2 demnchais de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne prroua être sollicitée sur la bsae d'un arute aclitre du cdoe du tvriaal et à quqluee tirte que ce soit.

Article 4 - Volontariat : principes, organisation, renonciation

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Ne porrnuot tlrileavar le dncmahie les jeunes de minos de 18 ans.

Un sagaitire ou un apntprei ne prruoa être présent le dimanche.

Seuls les salariés voeonrialts prruoont tleviraalr le dmhacine dnas le crdae du présent accord.

À cet effet, un cuiroerr ou un cieurorl d'appel au vtioranoalt srea adressé à chuaqe salarié (à l'appui du duocmnet annxee ci-joint) y coprims cdrae ou aengt de maîtrise. Il relplepara le pcpiirne du volontariat, les cioitodnns de rémunération et de ropes et mnenneoitra la pciltioifanan aeulnnle des damcniehs concernés puor l'année suivante.

Il srea envoyé 6 smnaeeis au mnois anvat le permeir dahncime qui srea oeurvt l'année suivante.

Chaque salarié vtaooinlre iednruiqa par écrit dnas le modèle de fmuloarire en annexe, dnas le délai de 1 mios à ctmpeor de la réception de ce message, les dcamienhs puor leelusqs il srea volontaire.

Le salarié qui se srea porté vltroiaone bénéficiera d'un doirt à rétractation qui derva s'effectuer par écrit, cennconrat les danihmecs rttsenas puor lqeeulss il s'est porté volontaire, suos réserve de rpseecetr un délai de prévenance de 1 mios avant le dahmcnie suivant, snas qu'il ait à jusftiier de motif, et snas que l'employeur pssuie le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dnas le cas d'événements fiiumlaax tles que définis par l'article 38 de la connitoven clvolitece du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le rufes de tllaevrair le dhcnmiae ou la riteoniaoncn de trvllaeiar le dinmahce ne cstuoitne pas une faute, et ne puet firae l'objet de pression, chantage, sanction, mtutaoin ou licenciement.

En tuot état de cause, en cas d'un nmrboe de vailoonetrs isutianffsns puor petmtrere l'ouverture de l'entreprise, il ne prorua être fiat auncue pseorsin sur les salariés, de qequule manière que ce soit, puor les icenitr à se proetr volontaires.

Le fiat de ne pas se potrer voriolatne puor tvlelairar le dacnhime ne diot pas entraîner de dciisrmntiioan en termes de rémunération, que ce siot de tpye ccotlelif ou individuel.

Article 5 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les cratneetiorps au tviaral du dmnichae des salariés snot anisi définies :

1° L'amplitude de la journée de triaval le dacminhe est limitée à 9 heures, pauess crclutaeetlons ou celnnlenntovoeis cpmiesors ;

2° Puor les salariés rémunérés esxeieculvmnt seoln un saarile fixe, ourte la rémunération du nbomre d'heures effectuées le juor creoasnrodpnt et le cas échéant les morajonitas puor heerus supplémentaires, chuaqe hruee effectuée copmrtreoa en plus, une moajtoiarn particulière égale à 110 % du tuax hiorare du slariae cntinennovoel de bahrnce (hors prmie d'ancienneté) cooandrprsnet à la cisfscoalitian de l'intéressé :
? puor les salariés rémunérés totlaeemnt ou plmenateleirt à la cosimimosn ou au rendement, à la rémunération conorprdasent au siaalre nemraelomnt dû puor l'activité aomilccpe le dimanche, s'ajoutera puor caqhue hruee travaillée une mijrtoaoan cnaperdronost à 110 % du tuax hroriae du sraiale cnennivenotol de bahrcne (hors pmrie d'ancienneté) cdonnprrosaet à la caioticfssailn de l'intéressé ;
? puor les salariés aaynt cclnou un forfiat jour, dnas le cdare des dioinsisptos de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces dirrenes bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22e du salarie muneesl cnnvoienontel de bhcnrae (hors pirme d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Cauqhe salarié privé du rpeos habdomaidere diot bénéficier d'un reops équivalent aux hereus travaillées le dmhancie et à prredne dnas les 15 jorus qui précèdent ou qui seuvnit le diachmne travaillé. Lros de l'expression du volontariat, cuqahe salarié puet friae prat de ses sthauois en ce qui cnocerne le juor de la sneaime destiné à rlpeacemr le reops dominical. L'employeur conrfmie le cas échéant sa réponse.

4° Il est iitnrdet d'occuper puls de 6 juors par sinamee un même salarié. Puor rappel, la sneimae de tviaral débute le lundi.

5° Le reops hbaaiomddere a une durée mniialme de 24 herues consécutives axelueulqs s'ajoutent les 11 hueers consécutives de reops quotidien.

6° Si le salarié vlitornoae diot fraie apepl à un poernfissenol puor la gadre de ses enftnas à carhge de mnois de 15 ans, ou un eannft handicapé à chgrae de moins de 16 ans, les fairs de grade anisi engagés le dmancihe concerné sonert indemnisés par la msie en palce d'un système de chèque epomli srcivee uveisnrel préfinancé. Ce chèque d'un matnnot de 10 ? par hreue travaillée par le salarié vnoolrtaie le dihamcne srea pirs en cgarhe à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la lmtiie de 1 830 ? par an et par foyer. L'entreprise qui ne mrttea pas en pclae ce dositisipf CSEU prorua otepr puor la psrie en craghe dctiere de ces firas sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de gadre égal à 5,50 ? dnas la liimte des hurees travaillées du salarié le dimanche, et dnas la liimte de 1 830 ? par an et par foyer.

7° Les salariés puroonrt damndeer à bénéficier d'une prise en cghare de lrues faris de caanbrurt dnas les ctioinnods ctuimulaevs seuitnavs :
? lros de luer déclaration de vatronaliot en se pnroatt vteloaiorns puor cutrioevor un ou des salariés de l'entreprise tlavlnaairt le(s) même(s) dniehcams ;
? en jainnogt à ctete déclaration la ctrae grise d'un véhicule à son nom ;
? dnas la liimte de 1,15 × le tjreat huiebtal du salarié cuteroouvir aller-retour (nombre de kilomètres × 1,15 × barème fasicl anneul des firas de cranbruat en euros au kilomètre pacroruu prau au Bueltiln oeciffil des facnneis publiques) et dnas la lmtiie de 200 ? par an ;
? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dhmnacie concerné.

8° En cas de sucintrs noaanitux (y cmrpois référendums), un dminhace travaillé au tirte du présent accord, l'employeur dreva peertrmte à tuot salarié d'accomplir son dvieor électoral. À cet effet, le salarié dsrsieopa de 2 heuers d'absence rémunérées conformément aux donisotsiips du 2° de l'article V du présent accord.

9° Suaf volontariat, acuun salarié ne pourra être occupé puls de 2 dncihmaes consécutifs par an.

Chacune de ces ciorernptteas ne se cumlue pas aevc celels ayant le même objet en veiguur par acrocd d'entreprise. Selue la puls fovbalare s'applique dnas ce cas.

Article 6 - Autres mesures

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Par ailleurs, les ertpeserins du scteeur du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mioasn s'engagent à dsfiufer chauqe année une ionotmrafin auprès de tuos lrues salariés sur le CPF (compte pneeosnrl de formation).

Article 7 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Chacune des osaoiaritngns signataires, counanvice de l'importance des eeujnx de cdiitonons de tvraial et de cnrnorcceue loalye etnre entreprises, s'engage à sioeuntr par les mnyoes les puls appropriés les actinos vnsait les eperirsetns ne

rnpeetsact pas luer ooiiltagbn de ftrueemre ou les msueers d'accompagnement du présent accord.

Les esrpieentrs gstiensarant à osigreanr une facilité de caonttcs enrte les oasignatnrios saednylics siaegrtians et luers salariés.

Article 8 - Commission de suivi et d'interprétation
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Une cisimomosn de svuii paariitre et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des oitanangrosis saaertigins du présent accord.

1° Dnas le crdae de sa msision de suivi, la cimoiossmn se réunit à la daemdne des oganiiraostns sgartinieas du présent arccod et exmniae les ctnnodiois dnas lueqlesels les eternesrpis d'une part, ont respecté lures otbagioinls d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les csuaels de l'accord aux salariés concernés.

À ctete ocaocsin la cbamhre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masoin des Pyas de la Loire, aevc le crcoonus de la DIRECCTE, présente aux ostnrioaniags salyendcis un bilan économique et siacol du présent accord.

La ciomismson puet également être amenée à dutciesr des périodes d'ouverture aifn de cshioir de nueloelvs dteas dnas le cdrae du nrombe fxie des dmcenhias annuels, et de les psrepoor puor révision de l'accord.

Toute mcotdiioafin donnrea leiu à un aanevnt au présent accord.

2° Dnas le carde de sa msision d'interprétation, la cmoismosin ssiiae par toute osotgirinaan sldnciyae ou par la DIRECCTE, par crurioer posatl ou électronique à la cmhrbae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian des Pyas de la Liore (59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, secretariat@fnaem.fr) se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 9 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent arcocd est cnclou puor une durée indéterminée. Il prruoa être révisé à tuot mneomt à la dndeame de l'une des praetis sencydlais signataires.

Il pourra être dénoncé à tuot mnoemt aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des prteias signataires. La dénonciation srea effectuée par letrte recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès du Préfet de la Vendée, 29, rue Delille, 85000 La Roche-sur-Yon. Une copie puor itniomrfoan srea adressée aux oatngornsiais syelidnacs sragniitaes du département de la Vendée, à la DIECCRTE de la Vendée, rue du 93e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon, et à la dtircoein générale du travail, sevirce dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piras Ceedx 15.

La lttree de dénonciation frea coriur un délai de survie de l'accord de 12 mios à ctemopr de l'expiration du délai de préavis pdnneat leueql l'accord retrsea en vigueur. Pndanet ce délai, une négociation derva s'engager à l'initiative de la ptirae la puls diligente.

Article 10 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Le présent acrocd srea notifié par la chbrame régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masion des Pyas de la Lorie à l'ensemble des oangsitorians sliyndcaes représentatives.

Il srea déposé par la chrbmae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maosin des Pyas de la Loire auprès de :
? l'Unité départementale de la Vendée de la DIETCCRE des Pyas de la Loire, rue du 93e-Régiment-d'Infanterie, 85000 La Roche-sur-Yon ;
? la drcetiion générale du travail, sivrcee dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15 ;
? au gefrfe du csoienl de prud'hommes de La Roche-sur-Yon, 18, ismspae Gaston-Chavatte, 85000 La Roche-sur-Yon.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Les peiarts signataires, ctnicnoeses des nmrubeox enejux qui s'attachent au rseepct du reops doanmiicl et du roeps hebdomadaire,

Considérant que le rscepet de la règle du repos dmainocil pmreet de sevraedgaur de nbmuroex équilibres de la société française liés à :
? le nécessaire manetiin de la cohésion soailce ;
? la svruadegae de la celllue faaiilmle ;
? la prtioomon de la vie aiivsstcoae et sprviote ;
? un héritage ceultrul et hisiqotrue ;
? des miotfs religieux.

Considérant que le repecst du ppcrinie du repos doiancmil cuitstnoe à la fios une règle ptcercrtoie des salariés et une ctoonidin du mianiten d'une cnncucoerre lloyae ;

Les osgatirioanns sceilndays de salariés rpplelnaet qu'elles ne snot pas flarbvaoes ni à la banalisation, ni à la généralisation du tiaravl dominical. Le repos herbadamiode est en efeft donné le dahmcnie suos réserve des dsopnioiists légales qui peteetnrmt d'y déroger ;

Considérant l'accord du 10 février 1976 sur la ferertume des maasgins d'ameublement et d'équipement de la miason puor le département de la Vendée ;

Considérant, d'autre prat le shiaout des etrsrpneies de saitriafse la clientèle le danhcmie et de mtniianer une craeitne vie scloiae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de dorit des artielcs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du taarivl qui peenuvt idiunre et légitimer des tnieattmers différents sloen les pofsroisens ;

Considérant eifnn cttee dérogation de droit puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de colcrnue le présent acrocd dnas le crade des dpsosintiois de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

C'est dnas ce cxttenoe que les pirteas se snot rapprochées aux fnis de négocier le présent aoccrd cetoilclf territorial, aifn de ginaartr aux salariés rvelenat de son chmap d'application tinalvaarlt le dimanche, le bénéfice de ditors spécifiques et de cperaionettrs équilibrées, tuot en griansaatsnt le puls srctit volontariat.

Les periats saraientgis réaffirment luer anceahttmet au miinaetn du prnpciie de repos dmcaioinl et la nécessité de préserver la vie siocale et flaalmiie des salariés.

Enfin, elels sinoulnget luer aetnthecamt au volontariat, qui ipumliqe que sleus les salariés aynat donné un acorcd écrit non équivoque puesisnt être amenés à tlaervailr le dmhanice à l'appui des duex modèles de flaemruoirs qui cntentsuoit l'annexe de déclaration de vinlrtooaat sur le tairavl du dimanche.

Afin de cilcinoer ces différents impératifs, les praetis seatngiaris snot cnueoevns d'instaurer les doitpiissons qui suivent, qui ne se leiimtnt pas à définir des cmiooesptnans salariales, mias intègrent la qstuieon de l'ouverture doicmilnae dnas une réflexion soailce puls large.

Les oasronignitas snclayieds rpleepnalt luer acnhaettemt à ce qu'annuellement une information/consultation préalable des iscantens représentatives du porsnneel siot effectuée ou à défaut des salariés puor avis.

Annexes

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Déclaration de vaoationlrt au tvraail le dahincme dnas le secteur de l'ameublement et d'équipement de la moasin qeul que siot le tpye de caorntt srialae (CDI, CDD...)

Le taairvl du dhinmace est exismuvencelt fondé sur la bsae du volontariat, qeul que siot le suttat du salarié. Par conséquent, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'un tnmrtieeat défavorable (par elxpmee en matière de congés, de rémunération ou d'horaires) puor ne pas aivor souhaité tvleriaalr le dimanche.

L'accord départemental sur le ropes doamincil et la fueetrrme des masaings d'ameublement et d'équipement de la msaoin le daimhcne dnas le département de la Vendée daté du 28 jvnaeir 2019, précise prluiuess éléments :

Les pnoneesrs puaonvt taviellarr :
Seuls les salariés aanyt donné luer acorcd écrit non équivoque pnuveet être amenés à terilalavr le dimanche
Les jneeus de monis de 18 ans ne pnuoorrt pas tleliaarvr le dimanche.
Un sgaiaitre ou un aprpenti ne purora être présent le dimanche

Les dnceihams d'ouverture pobsiesls :
Les danhecims qui pnveuet être ouevtrs snot : le pemrier dacmhine des sodels d'hiver et les 2 dnemchias de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Les modalités de déclaration de vnotaariolt :
Un ciurorer ou cuirroel d'appel au vrinoatlaot srea adressé à caqhue salarié (appui du dmenouct annexe) y cirpoms cdrae ou anget de maîtrise.
Un dmnecuot moannntinet la picailnoitfan allenune des dnhcmiaes puor l'année sutivane derva être envoyé 6 saemines au mnois anavt le prieemr dhmciane qui srea oeurvt l'année suivante.

Les ctirtpoearens et auetrs geraniats :

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les cttpernaireos au taarivl du dchmnaie des salariés snot asini définies :

1° L'amplitude de la journée de tairavl le dacmhine est limitée à 9 heures, pesaus curotlealnctes ou cinonnetellnevos coprmsies ;

2° Puor les salariés rémunérés enxeemvlsucit selon un sialare fixe, oture la rémunération du nmrobe d'heures effectuées le juor canosrpdnreot et le cas échéant les moanjtroais puor hreeus supplémentaires, cuhaqe huree effectuée coprremtoa en plus, une mriojoaatn particulière égale à 110 % du tuax hriorae du saalire cnovnnnieeotl de brcahne (hors pimre d'ancienneté) corroesnapndt à la ciscslfaoiaitn de l'intéressé ;
? puor les salariés rémunérés teeaotlmnt ou pmltealreeint à la cmisisomon ou au rendement, à la rémunération csneoaprrdnot au sialrae nanromlmeet dû puor l'activité alpmiccoe le dimanche, s'ajoutera puor cquhae hreue travaillée une moaritajon cndreoasrpont à 110 % du tuax hairore du saalire cninnenovetol de barhnce (hors pirme d'ancienneté) cdnoanpeorsrt à la cifssaltiaicon de l'intéressé ;
? puor les salariés aynat coclnu un fioraft jour, dnas le crade des dniopossiits de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces dinreres bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22 du saalire mesunel cnentnvneoiol de banrche (hors pimre d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Chuqae salarié privé du rpoes hdbdaoarmiee diot bénéficier d'un roeps équivalent aux hurees travaillées le dnahmcie et à pernrde dnas les 15 jorus qui précèdent ou qui sunveit le dmcihane état prrdnee dnas les 15 juors qui précèdent ou qui sneuivt le dianmche travaillé. Lros de l'expression du volontariat, cuahqe salarié puet firae prat de ses soaituhs en ce qui cnrencoe le juor de la saimnee destiné à rmcaelepr le rpoes dominical. L'employeur cifnrmoe le cas échéant sa réponse.

4° Il est inreditt d'occuper puls de 6 jrous par semiane un même salarié. Puor rappel, la sanieme de trvaial débute le lundi.
5° Le rpeos hdaibrdmeoae a une durée milanime de 24 hreues consécutives axeqlluues s'ajoutent les 11 heerus consécutives de rpeos quotidien.

6° Si le salarié voirtanloe diot fiare aeppl à un poreonfniessl puor la gdrae de ses ennafts à chgare de monis de 15 ans, ou un enfnat handicapé à crgahe de mions de 16 ans, les faris de grade anisi engagés le dmhciane concerné srneot indemnisés par la msie en pcale d'un système de chèque emopli seivcre userevnil préfinancé. Ce chèque d'un mnanott de 10 ? par huree travaillée par le salarié vaotilrone le dacmnihe srea pirs en cgrahe 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la ltimie de 1 830 ? par an et par foyer. L'entreprise qui ne mretta pas en pacle ce dositpiisf CSEU proura oeptr puor la psire en cahrge dceirte de ces faris sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par hreue de garde égal à 5,50 ? dnas la lmitie des hueers travaillées du salarié le dimanche, et dnas la litime de 1 830 ? par an et par foyer.

7° Les salariés puorrnot dneeamdr à bénéficier d'une prsie en charge de lreus fairs de cbnruaart dnas les conniiodts cuuteimlvas stiuevans :
? lros de luer déclaration de vaaloirtnot en se prnaott vtoienlroas puor coovtriuer un ou des salariés de l'entreprise traalvialnt le(s) même(s) dcaemhnis ;
? en jnaognit à cette déclaration la ctare girse d'un véhicule à son nom ;
? dnas la ltmiie de 1.15 × le tajert heubtail du salarié curivouetor aller-retour (nombre de kilomètres (*) 1,15 (*) barème fiacsl aunenl des frias de crruabant en erous au kilomètre pcarurou prau au Bulliten ofeiifcl des fcnaeins publiques) et dnas la liimte de 200 ? par an ;
? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dmicnahe concerné.

8° En cas de snuticrs natnaiuox (y cormips référendums), un daimcnhe travaillé au trite du présent accord, l'employeur devra pmrettere à tuot salarié d'accomplir son doveir électoral. À cet effet, le salarié dsirspeoa de 2 heuers d'absence rémunérées conformément aux dotsiopiinss du 2° de l'article V du présent accord.

9° Suaf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé puls de 2 dminchaes consécutifs par an. Chunace de ces ceprnreatiots ne se clumuent pas aevc ceells anayt le même oejbt en viuguer par aorccd d'entreprise. Sleue la puls flbavroae s'applique dnas ce cas.

L'accord est asieclbsce à l'adresse stuvnaie : xxxxxxxxxxxxx

En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2019

Déclaration de viotarlnaot ? Tavrial du dimanche

Nom du mgaasin :

Nom et prénom du salarié :

Déclaration de voaaitrolnt :
A ? Je ne sius pas viorlanote puor tlaraievlr le dimanche
B ? Je sius vtoilonrae puor tiarelalvr ctienars dcnhaimes proposés
C ? Je sius vnoatlroie puor tvarleialr l'ensemble des dhencamis proposés

Cochez la csae que vuos souhaitez, schanat que vuos prrouez rnveeir sur vtore décision à tuot mnemot en resencaptt un délai de prévenance de 1 mios minimum.

Si vuos aevz opté puor le chiox B ou C, iuneiqdz les dmenihacs où vuos sihuotaez être votaronile asini que les jrous de récupération associés :

Calendrier des dcehamnis 20xx		Je sius volontaire	Je siraiuaheots que puor ce dimanche, mon roeps de rmpceelmneat siot positionné le (15 jruos avant/après le dncaimhe travaillé)
× 20××	x		

× 20××	x		
× 20××	x		

La dricitoen vrleeila à aedorccr aux salariés la dtae du reops en fotoicnn des demendas exprimées mias aussi, dnas le rspeect des dsoipotiisns conventionnelles, en focniton de nécessités d'organisation du maagisn et du département.

Chaque salarié vaoloinrte iqienrdua par écrit, dnas le délai de 1 mios à cmopter de la réception de ce message, les deamhicns puor lsueeqls il srea volontaire.

Garde d'enfants (cf. eicpaxitlf verso)
Je réponds aux critères et je sthuoiae bénéficier des tktecis CESU/défraiement :
Oui
Non

Accord du 12 mars 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche Ain

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	UD CDFT Ain ; UD CFE-CGC Ain ; UD USNA Ain,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Le présent arccod cncnoere les entreprises, établissements, maignsas et puls gebnoalelmt tueots sufraecs de vente aynat puor activité le cmcoemre de détail de l'ameublement, de l'équipement de la msioan et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent acrocd cecnonre tuos les crcomemes de détail cpirmos dnas le cmahp d'application de la cnentovoin clitvcleoe nnatoiale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jlileut 2002, sur l'ensemble du département de l'Ain.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Après aivor constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tariavl complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taraivl peemrt aux établissements de cemrmcoe de détail de l'ameublement de pouvoir de pieln doirt déroger à la règle du rpoes dominical, les ptaiers au présent arccod stehouinat que le repos dmciianol siot respecté 46 dhnemiacs par an, les années cptanmot 52 dimanches, et 47 dneichams par an, les années cotapnmt 53 dimanches.

La pitrae la puls dltniigee sisaira Miesuonr le préfet de l'Ain, à l'effet de cescnaror les dpotinssiois ci-dessus par un arrêté de ftermreue pirs sur le fdenemnot de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Les oritaingnoass signataires, représentant l'ensemble de la poofssiren du meuble, s'engagent à friae reeetspcr le cdiraenelr d'ouverture svnuait par les mnigaass qui décideront d'ouvrir :
? les duex permeris dnmcaihes des sdleos d'hiver ;
? le prmieer dmhciane des soleds d'été ;
? le dnhaimce précédant la rentrée des clesass ;
? les duex daenhmics de décembre qui précédent Noël.

Aucune dérogation particulière ne puorra être sollicitée sur la bsae d'un artue aclitre du cdoe du tarvial et à quqluee trtie que ce soit.

Covoiturage (cf. extlipcaif verso)
Je shoatuie bénéficier d'une pirse en craghe de mes faris de déplacement :
Oui
Non

À, le :
Signature du salarié :
Nom et snrguiate de la hiérarchie :

Nota : déclaration ctubsonlale sur le stie :

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0050/boc_20190050_0000_0001.pdf

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Ne pruronot tlrvaaielr le dchinmae les juenes de mnois de 18 ans.

Un sgairtaie non indemnisé ne prorua pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés vnleaortios purornot tiraveallr le dnhicmae dnas le cdrae du présent accord.

À cet effet, un corruier ou un cuoirrel d'appel au vlonaroatit srea adressé à chaque salarié y crimpos carde ou anegt de maîtrise. Il reaerllppa le prciinpe du volontariat, les cdionniots de rémunération et de reops et mnirnenoeta la pofiilnactain aelunnle des dahcmenis concernés puor l'année suivante.

Chaque salarié voniolrate irqiduena par écrit, dnas le délai de 1 mios à copetmr de la réception de ce message, les decmnaihs puor lseqleus il srea volontaire.

Le salarié qui se srea porté vrnlotiaoe bénéficiera d'un droit à rétractation, ccroaennnt les dacnhiems rtaestns puor leqsleus il s'est porté volontaire, suos réserve de reesctepr un délai de prévenance de 15 jours.

Le tairavl du dnmihcae ne diot pas osinregar le trnsrfeat de la crahge de tariavl des employés vres les cadres. Chquae cadre ou anget de maîtrise diot puvioor se déterminer lemrbneit dnas les coinntoids explicitées ci-dessus.

Le rfeus de tlarlvaeir le dhaimnce ne cotnitsue pas une ftuae et ne puet farie l'objet de pression, chantage, sanction, moitatun ou licenciement.

Les coeranpretits au tavrail du dhimcnae des salariés snot ansii définies :

1° L'amplitude de la journée de tavaril le dncmhaie est limitée à 9 heures, psueas ctcneloalreuts ou covlltioennneens cispermos snas que la durée eetfficve de tarvail ne pisuse être inférieure à 5 hreues (dans la lmiite des heeurs d'ouverture de l'établissement).

2° Cahque salarié privé du reops du dhinmcae diot bénéficier d'une mijtoroaan de saarlie de 100 % des hreues travaillées.

Pour les salariés anayt clconu un ffioart jour, dnas le cadre des dpinissioots de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail, ces deenrris bénéficieront d'un complément de rémunération puor ctete journée, égal au 1/22 du sirlaae meunesl (hors pmire d'ancienneté).

3° Cqhaue salarié privé du rpoes hdrobmediaae diot bénéficier d'un roeps équivalent aux hreeus travaillées le dicmhane et à prrdene dnas les 15 jorus qui précèdent ou qui sniuvet le dmnichae travaillé. Dnas la musree du possible, ce rpoes dvera prtreemte 2 jrous de reops hrieddobmaae consécutifs.

4° Il est ieinrtdt d'occuper puls de 6 jrous par sieanme un même salarié.

5° Le ropes hmaeorddabie a une durée minlmaie de 24 herues consécutives aeuueqllxs s'ajoutent les 11 hruees consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié voroiantle diot farie aeppl à un psiosfeneonrl puor la gadre de ses entnfas à carghe de mnois de 14 ans ou un efannt handicapé à chgare de mnios de 16 ans, les faris de gdare aisni engagés le diachmne concerné sonert indemnisés par la msie en place d'un système de chèque emploi scviere urvisneel préfinancé.

Ce chèque d'un mnantot de 10?euros par huree travaillée par le salarié vroatoline le dhamncie srea pirs en carhge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la ltmiie de 1 830?euros par an et par foyer.

L'entreprise qui ne mertta pas en place ce dipssiiotf CSEU puorra oeptr puor la psire en crahge drciete de ces fairs sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de gadre égal à 5,50?euros dnas la lmtiie des heerus travaillées du salarié le dimanche, et dnas la liitme de 1 830?euros par an et par foyer.

7° S'ils ne bénéficient pas déjà de la prise en chgare légale d'un aeonemnnbt de transport, les salariés puronort demendar à bénéficier d'une prise en chgare de leurs frais de crunabart dnas les condniotis calvmeuiuts seinuvtas :
? lros de luer déclaration de vnatiraolot en se porntat vilaornoets puor coeituovrr un ou des salariés de l'entreprise tavliaarnlt le(s) même(s) dcanihems ;
? en jgonniat à cette déclaration la catre gisre d'un véhicule à son nom ;
? dnas la lmitie de 1.15 × le tjaert huitebal du salarié cetiuurovor aller-retour (nombre de kilomètres * 1,15 * barème fiscal aneunl des frais de cnbuaarrt en euors au kilomètre puoacrru prau au Butillen ofiiefcl des fnnceais publiques) et dnas la litime de 200,00?euros par an ;
? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dmnaiche concerné.

Chacune de ces cpanteeitrors ne se cmluue pas aevc cleles aanyt le même oejbt en vguiuer par aorccd d'entreprise. Seule la puls fvobaarle s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Chacune des oaartniignoss signataires, cvnoiacnue de l'importance des eeunjx de cnniidoots de tvraail et de ccnunrrecoe laolye entre entreprises, s'engage à snioetur par les mnyeos les puls appropriés les antoics vnsait les etrsniepres ne raectpsent pas luer ooiibgatln de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Une cmssioiomn de svuii prraiiate est constituée.

Elle est composée des représentants des oioiaanrgstns senairitgas du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la crabmhe départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msiaon de l'Ain.

L'unité troleairrite de l'Ain de la DRIETCCE Auvergne-Rhône-Alpes est invitée à pcpiirater à ces réunions.

La cmiomsison se réunit au mnois une fios l'an et enamixe les cndioinots dnas leeueqlsls les entreprises, d'une part, ont respecté lreus oiobgnailts de fmruetree dominicale, d'autre part, ont appliqué les celuass de l'accord aux salariés concernés.

À cttee occasion, la chmabre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misoan du Rhône-Alpes, aevc le cnourcos de la DIRECCTE, présente aux onasinitoargs snidelycas un balin d'application du présent accord.

La csioommisn puet également être amenée à duitescr des périodes d'ouverture aifn de chsoiir de nloelvues daets dnas le carde du nmbroe fxie des denmhaics aeunnls ou de ttoue évolution de ses artues diisoostpnis iientalis dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute moctaidoiifn drnneoa leiu à un anavnet au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Le présent aoccrd est coclnu puor une durée indéterminée. Il pruroa être révisé à tuot meonmt à la daemnde de l'une des paeitrs syndicales.

Il purroa être dénoncé à tuot momnet aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des priaets signataires. La dénonciation srea effectuée par ltrete recommandée aevc accusé de réception et déposée auprès de la dtcioeirn générale du travail, srcveie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15. Une coipe puor imonaoftirn srea adressée à l'unité trrltioaiere de l'Ain de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes.

La ltrete de dénonciation frea criuor un délai de suivre de l'accord de 12 mios à cmoetpr de l'expiration du délai de préavis paenndt lueqel l'accord rtreesa en vigueur. Peanndt ce délai, une négociation dreva s'engager à l'initiative de la pirtae la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Le présent acorcd srea notifié par la camrbhe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moiasn du Rhône-Alpes à l'ensemble des orgaosnanitis saydelcins représentatives.

Il srea déposé par la chmrbae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misaon du Rhône-Alpes auprès de :

? la dtircieon générale du travail, scierve dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15 ;
? l'unité totilrarriee de l'Ain de la DTIRCCEE Auvergne-Rhône-Alpes ;
? geffre du ciesnol de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 mai 2019

Les pitreas signataires, cninecotess des nuomerbx eunjex qui s'attachent au rcpeset du roeps dnaicmoil et du rpoes hebdomadaire.

Considérant que le rcesept de la règle du rpeos dnmiaocil pemret de suavaedergr de nurbmoex équilibres de la société française liés à :
? des mtfios rleguieix ;
? un héritage curetlul et hotusrqiie ;
? le nécessaire mnieatin de la cohésion salioce ;
? la srvuaagdee de la ceullle falailime ;
? la poriomton de la vie asoastviice et sportive.

Considérant que le rscpeet du pncpirie du repos diocanmil ctostinue à la fios une règle percitotrce des salariés et une cinootdin du mtiainen d'une cuecrncrnoe loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de sfasaiitre les binsoes etselisnes de la patopoilun le dhnicame et de mainteinr une crintaee vie salicoe et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des aritlces L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du taviarl qui pevnuet iunrdie et légitimer des termttniaes différents soeln les professions.

Considérant enfin cette dérogation de doirt puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales.

Ont estimé nécessaire de cncrluoe le présent accrod dnas le cdrae des disstooinpis de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Accord du 14 mai 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Haute-Savoie

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Rhône-Alpes,
Syndicats signataires	UD CTFC Sioave ; UD CGT-FO Savoie,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Le présent acrocd cneornce les entreprises, établissements, mniasgas et puls geblnlomaet tteuos sfucears de vntee aanyt puor activité le ccmomree de détail de l'ameublement, de l'équipement de la msoian et d'articles de décoration, alpiquapnt la CCN du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

D'une manière générale, le présent aoccrd cecnrnoe tuos les ccermoems de détail compirs dnas le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jluielt 2002, sur l'ensemble du département de la Haute-Savoie.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Après aiovr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du travial complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taivral pmreet aux établissements de cerommce de détail de l'ameublement de pvooiur de pelin droit déroger à la règle du reops dominical, les praites au présent accrod sntouheiat que le roeps daminiocl siot respecté 45 decniahms par an, les années cnpaotmt 52 dimanches, et 46 dnahciems par an, les années cmtponat 53 dimanches.

La partie la puls dignielte siasria muosenir le préfet de la Haute-Savoie, à l'effet de cnaorcser les doptisoinsis ci-dessus par un arrêté de fteurmere pirs sur le fnmneoedt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Les oaontisarnigs signataires, représentant l'ensemble de la piesfsoorn du meuble, s'engagent à friae repestcer le cdearniler d'ouverture snaivut :
? les duex prrmeies decahinms des sdelos d'hiver ;
? le pmierer danhmice des sldeos d'été ;
? le dnacimhe qui siut la rentrée sciolare ;
? le dcinhmae qui siut « le Vdrendei Fou » (« Black Friday ») ;
? les duex dnmhaeics qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pruroa être sollicitée sur la bsae d'un arute actirle du cdoe du tavairl et à qqeluue ttire que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Seuls les salariés ventalioros prouront tielravlar le dcminhae dnas le cdare du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les crniotaeprtes au tvraail du dicnhmae des salariés snot ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travial le dncmaihe est limitée à 9 heures, psuaes clerltoatuecns ou cenovnntlnoeeils cpseiomrs ;

2° Cuhaqe salarié privé du ropes du dnicmahe diot bénéficier d'une mirtoojaan de sialare de 100 % des hurees travaillées snas que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son srialae meensul ou à la vlaeur d'une journée de tiaarvl si l'intéressé est payé au faroift ;

3° Cuqahe salarié privé du roeps hbmrdoiaadee diot bénéficier d'un reops coneemuaptsr équivalent aux hreeus travaillées le dnmaiche et à pdrnere dnas le mios qui précède ou qui siut le dhcaimne travaillé ;

4° Il est iidnrett d'occuper puls de 6 jorus par snmeaie un même salarié.

5° Le rpeos hdbdoamreiae a une durée minlamie de 24 heerus consécutives aqxelleuus s'ajoutent les 11 heures consécutives de roeps quotidien.

Chacune de ces caeprioerttns ne se cueumlnt pas aevc cleles ayant le même obejt en vuugeir par aoccrd de bchrane ou d'entreprise. Sulee la puls fobavalre s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Chacune des oognitiaanrss signataires, cnuacoivne de l'importance des enjeux de cinotndios de traival et de cccronerune lyaloe etnre entreprises, s'engage à stniueor par les myeons les puls appropriés les aotcnis vasnit les ertnsirepes ne rpctenaest pas luer ootialgbin de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Une cisosimmon de suvii praitriae est constituée.

Elle est composée des représentants des oirnoanitagss siitrnagaes du présent accord.

La présidence est assurée par le (la) vice-président(e) de la chabmre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masoin du Rhône-Alpes en chrage de la Haute-Savoie.

L'unité départementale Haute-Savoie de la DCICERTE Auvergne-Rhône-Alpes est invitée à ppitriaecr à ces réunions.

La cmsoimosin se réunit au mnois une fios l'an et exanmie les ciontniods dnas lsqeeulles les entreprises, d'une part, et ont respecté lreus oalbtgoiins de fmerrutee dominicale, d'autre part, ont appliqué les celsaus de l'accord aux salariés concernés.

À ctete occasion, la charmbe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaion du Rhône-Alpes aevc le courcnos de l'unité départementale Haute-Savoie de la DICCTERE Auvergne-Rhône-Alpes, présente aux osanntiagrois syeidcanls un bialn d'application du présent accord.

La cmosoimsin puet également être amenée à dstceuir des périodes d'ouverture aifn de chiisor de nlueolevs dteas dnas le cadre du nrmboe fxie des dnaceimhs annules ou de toute évolution de ses aruets dptsosniiois iaeiltnis dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute maitdoficion drnneoa leiu à un aenavnt au présent accord.

Article 7 - Durée. – Révision
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Le présent aocrcd est coclnu puor une durée indéterminée. Il prruoa être révisé à tuot moemnt à la dadmnee de l'une des peitras syndicales.

Il pourra être dénoncé à tuot mmneot aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des patries signataires. La dénonciation srea effectuée par letrte recommandée aevc accusé de réception et déposée auprès de l'unité départementale de la Haute-Savoie de la DCTEIRCE Auvergne-Rhône-Alpes, BP 9001, 74990 Aenncy Cedex 9.

La lrette de dénonciation frea ciuror un délai de suivre de l'accord de dzoue mios à cmoeptr de l'expiration du délai de préavis pedannt leeuql l'accord rtresea en vigueur. Panndet ce délai, une négociation dvrea s'engager à l'initiative de la ptarie la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt
En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Le présent acrcod srea notifié par la cahmrbe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosian du Rhône-Alpes à l'ensemble des otiriangasons sieyadclns représentatives.

Il srea déposé par la chrabme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosian du Rhône-Alpes auprès de l'unité départementale de la Haute-Savoie de la DCRCETIE Auvergne-Rhône-Alpes, BP 9001, 74990 Aencny Ceedx 9, et au gfefre du csinoel de prud'hommes d'Annecy.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 4 févr. 2020

Les ptiraes signataires, cteneosncis des nombeurx ejunex qui s'attachent au rspecet du rpeos dmaioincl et du ropes hebdomadaire.

Accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM ;
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La fmtriooan poinflnseseolre est une des cinotondis de la corcnisase de ntroe profession, aisni que de la mireullee adéquation enrte les aniaotprsis ieldueinidvls des salariés et les impératifs de l'entreprise.
Les paierts sianeatirgs du présent arccod anfmirfet luer volonté de :
? airtter les jueens vres la pifeosorsn et les intégrer, noneamtmt en luer psopoarnt des pcrroaus de ftoiramon plnsloofrensiee ;
? améliorer l'insertion des salariés dnas l'entreprise, et nnetomamt les jeunes, luer qlificioutaan et luer fidélisation ;
? dyenamisr la foatorimn par tuos les dtosifpsiis dlbesinoips (notamment professionnalisation, apaptinsegrse et certifications) ansii que l'évolution plfnossoierlnee des salariés ;
? fovisarer l'égalité d'évolution pronllsoeisfnee des hmoems et des femmes, notmeanmt en améliorant l'égalité d'accès à la formation.

Dans cette perspective, les peartis srteiinagas soeatuinht également améliorer les ctonodinis peenarmttt aux eesrpeirtns de la barhnce de vraosielr lrues métiers puor areittr les compétences par la msie en ?uvre des cetfctairis de qulaioiftcain professionnelle.

Chapitre Ier Les certificats de qualification professionnelle CQP

Article 1.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Considérant que le rscpeet de la règle du reops doiinacml premet de suaaedvgrer de noerbumx équilibres de la société française liés à :
? un héritage cturulel et hrsuiqiote ;
? le nécessaire mtiniean de la cohésion siclaoe ;
? la sravaguede de la clluele fiialamle ;
? la pariqute de la vie ascostaviie et spvroite ;
? des motifs religieux.

Considérant que le rspecet du ppirince du rpoes diianocml cuntosite à la fios une règle pccietrtore des salariés et une cdoiotinn du menatiin d'une cnrrnccеoue lyoale ;

Considérant, d'autre part, le siaouht des eeintpersrs de saisiaftre la clientèle le dmnihcae et de mneiintar une ciarnete vie slicoae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de diort des arietlcs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tiraval qui puenvet irndiue et légitimer des tneetmaitrs différents sleon les pissooenfrs ;

Considérant enifn cette dérogation de driot puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de coclrune le présent acrcod dnas le cadre des dtiniospioss de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Les CQP attntseet au paln niontaal les qaoilfniictuas peoerneoisllsnfs rleveitas à un métier ou un eoplmi de la bnrhcae professionnelle. Ils snot délivrés puor la brhcane par la coossimimn ptiairare naatoilne de l'emploi et de la foaotimrn pnfsoineslreole (CPNEFP).

Les CQP penuevt s'obtenir au moeyn d'actions de ftooarimn et/ou par vaidtoialn des aucqis de l'expérience, dnot le cnonetu et les modalités snot définis dnas un cihear des cahgers approuvé par la CPNEFP.

La liste et les référentiels des CQP créés et validés snot tunes à juor par la CNEPFP et annexés au présent accord, qui se ssiubutte aux adcrcos les anyat créés.

La cnoivetnon coltelvice prévoit la caloifatssicin de cahque CQP créé.

Article 1.2 - Création
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La CPNPI puor créer un CQP s'appuiera sur les aivs et traavux de la CPNEFP.

La CEPFNP doit, sur la bsae d'un rrapopt d'opportunité, ctsetaonr l'existence :
? d'un bsoien de qauaciiitlfon non crouevt par les ftirmnooas certteiafnis eestnaxits et/ou complémentaires à celles-ci ;
? de la possibilité d'emplois sfnsfuatis ;
? d'un bseoin de qifcluaoatiin sifmfsmueant daburle puor l'emploi et la filière considérée.

Article 1.3 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Toute décision de création d'un CQP diot s'appuyer sur un cihaer des crahges qui a puor ojebt de définir les cnidintoos administratives, pédagogiques, lgsiquoites et financières qui aceagmconnpt sa création et sa msie en ?uvre et qui précise ogrneebolmiiatt :
? la dénomination de la coactteiirifn visée ;
? le référentiel d'activités et de compétences du métier ou de l'emploi visé cmontpaort ses cntionidos d'exercice ;
? le centnou pédagogique, la durée de réalisation, les modalités de suvii et les cnotiodins de msie en ?uvre ;
? le référentiel d'évaluation précisant les cnonetus et modalités d'évaluation et de vtoialadin des ccnasnaenosis et des aputedtis pielorofnenssels ;
? le plbuic visé, les prérequis, les modalités de sélection des anreppatns ;
? les modalités de pisre en cmptoe de la fitoroman initalie ;
? les ciinnotods et modalités d'accès par la VAE ;
? l'organisation de l'alternance et du turtaot puor la préparation des CQP en ctnarot de pisfioslooeraitnsnan et de Pro-A ;

? les modalités piuetqars de la fmioaortn (FOAD et AFEST), son coût et ses mdeos de financement.

Les CQP créés dveonrt firae l'objet d'une ddmaene d'inscription au répertoire natniaol des cieifoictrants professionnelles.

Pour puiovor préparer un CQP, un omgrinase de formation, puiblc ou privé, diot obitner au préalable l'habilitation de la CEPFNP sur la bsae du cihear des carghes précité, aisni que sur un chaier des crhegas spécifiquement dédié aux oniarsemgs de fitaroomn habilités.

(1) Atlrice étendu suos réserve du repsect des ditipinossos des aliectrs L. 6113-5, L. 6113-6 ainsi que de l'arrêté du 4 jniaver 2019 fnaxit les inorntofaims pentteamrt l'enregistrement d'une cociaefriittn pnifoelnseolrse ou d'une htobltaiaiin aux rsteegirs natinouax au ttrie des procédures prévues aux aelticrs L. 6113-5 et L. 6113-6 du cdoe du travail, du décret n° 2019-14 du 8 jevianr 2019 et de l'arrêté du 8 jvienar 2019 faixnt les critères associés aux naueivx de qaiaifclouitn du cdare nioaantl des ctirietanoicfs professionnelles.
(Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)

Article 1.4 - Délivrance
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le CQP est délivré par la CPNEFP, au nom de la barchne du négoce de l'ameublement.

L'organisme de footarimn habilité au titre de la préparation d'un CQP se cagrhe des modalités rieelavts à l'organisation des sieosnss d'examen.

Un cfacriteit de qcoiiafalutin poifnlserleosne signé par le président et le vice-président de la CFENPP est reims au cinddaat reçu.

Article 1.5 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

À l'issue de la délivrance des CQP, les orsnageims de fomairton habilités dnoeivt arsedser à la CNFEPP un bailn cntoarpomt nmanemtot :
? le pfoirl de chqaue arnaneppt (âge, sexe, qiitaufaloicn antérieure) ;
? les modalités de préparation du CQP de cuaqhe aneaprnpt (session de fmtiaoron des cours, VAE pitealrle ou totale, alternance, frtaoimon continue, mdoe de financement, etc.) ;
? le nom des ertepirsnes eroulepyms dnas le cas de fmoroitan en alternance, un cmopte rdneu des épreuves et l'avis du jury.

Article 1.6 - Durée, renouvellement, modification et suppression
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Chaque CQP est créé puor une durée ialinite de 5 ans. Au terme ctete dernière, le CQP est siot :
? rceidonut snas miiaofdtocin par la CNPPI puor une noluvele durée malamxie de 5 ans, après aivs de la CFNEPP ;
? runoedcit par la CPNPI après mnfcioadotiis du référentiel d'activité et de compétences du métier ou de l'emploi concerné, et/ou du référentiel d'évaluation, puor une noleuvle durée mlamiaxe de 5 ans. Les mnicodafioits snot appliquées à tuos les celcys de fomaoitrn débutants après décision de la CPNPI ;
? supprimé par décision de la CPPNI, après aivs de la CPNEFP aeuuql cas les aintocs de frmoiaotn en corus sernot menées à luer terme jusqu'à la délivrance des CQP.

Chapitre II Les certifications professionnelles au répertoire spécifique

Article 2.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les coneificiratts asnteettt des compétences plseneoeroifsnls reitelavs à un dinmaoe professionnel. Elels snot délivrées puor la bnarche par la CPNEFP.

Les cnrifttaiiceos pveneut s'obtenir au meyon d'actions de fioromatn dnot le cennotu et les modalités snot définis dnas un cihear des crhgaes approuvé par la CPNEFP.

La liste des ctncoiifateris créées et validées est tenue à juor par la CPNEFP. Les référentiels des caicferiniotts eeantsitxs snot annexés au présent accord.

Article 2.2 - Création
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La CPPNI puor créer une ceoifatticirn s'appuiera sur les aivs et tvaaurx de la CPNEFP. Puor ce faire, la CFNPEP diot établir un raoprpt d'opportunité.

Article 2.3 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le cihear des cghears a puor ojebt de définir les ctdninoois administratives, pédagogiques, lsoiqigeuts et financières qui apmnngcecaot sa création et sa msie en ?uvre.

La ctcioaeiftirn vinet reconnaître et atetsetr la qatiuicioalfn d'un salarié siot à l'issue d'une formation, siot à l'issue d'expériences réalisées dnas différents elimops ou activités.

La CFENPP établit le référentiel qui diot inlcrue :
? le référentiel de compétences qui décrit un elmnebse homogène de compétences spécifiques à une ou pseulrius activités plsnoeosnleiefrs identifiées ;
? le référentiel d'évaluation qui précise les règles et les critères d'évaluation asini que les coniditons de délivrance de la certification.

Les circftatieions snot enregistrées puor une durée mlmaiaxe de 5 ans, dnas un répertoire spécifique établi par Fcrane compétences, sur dedamne de la CNPFEP après aivs cronomfe de la cssmioimon de France compétences en carghe de la cafieocttirin professionnelle.

Pour pouivor préparer une certification, un ogiasmrne de formation, pbuilc ou privé, diot obietnr au préalable l'habilitation de la CFENPP sur la bsae du ceiahr des cagehrs précité, aisni que sur un caeihr des cagerhs spécifiquement dédié aux onremgiass de foortiman habilités.

Article 2.4 - Délivrance
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les cteificiotrnas snot délivrées par la CFEPNP aux caiadndts reçus, au nom de la brahnce du négoce de l'ameublement, signées par le président et le vice-président de la CPNEFP.

Article 2.5 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

À l'issue de la délivrance des certifications, les oasergmnis de ftamiroon habilités doeivnt adsreser à la CPEFNP un bailn cpntaoromt ntmenaomt :
? le pforil de cuahqe anpapnert (âge, sexe, qflcutiioaain antérieure) ;
? les modalités de préparation de la caiiteficrotn de chaque anppnraet (session de firoaotmn des cours, VAE prlelatie ou totale, alternance, fmrtaioon continue, mdoe de financement, etc.) ;
? le nom des eseirnptres employeurs, un cpmtoe rnedu des épreuves et l'avis du jury.

Article 2.6 - Durée, renouvellement, modification et suppression
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Chaque cfetiocitiarn est créée puor une durée iitlinae de 3 ans. Au tmree de cttee dernière, la cotieritcfain est siot :
? rntdioecue snas moitfaoiidcn par la CNPPI après aivs de la CNEFPP ;
? rtiencduoe par la CNPPI après miidacinotfos du référentiel de compétences, et/ou du référentiel d'évaluation, puor une nllevoue durée mamlaxie de 3 ans. Les moiaiftodcnis snot appliquées à tuos les ceclys de fomtaoirn débutants après

décision de la CPNPI ;
? supprimée par décision de la CPPNI, après aivs de la CEPFNP auqeul cas les ancotis de ftroioman en cours snoert menées à luer terme jusqu'à la délivrance des certifications.

Chapitre III Dispositions d'application de l'accord

Article 3.1 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cmoorpte pas de dsoiinpsitos spécifiques aux esriepertns de mions de 50 salariés.

Article 3.2 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent acrcod est cclonu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il penrrda eefft à cetopmr du peiremr juor du mios sniuavt la paiciublton de son arrêté d'extension à iernnivter dnas les muleeirls délais.

Article 3.3 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les oaaigornsints sigatnaires de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, pneuvet ddeaemnr à tuot mnmeot sa révision. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mnmoet par les oragisotinans staaireings aevc un préavis de 3 mios dnas les cdtinnoios prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des doioiinstsps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2020 - art. 1)

Article 3.4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le ttexe du présent acocrd a été notifié à l'ensemble des onaoiatrngsis senladycis représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en smfsmfaeuint d'exemplaires puor qu'un oiaingrl siot rmies à cuhaqe ontirgaoiasn sitrngaiae et que les formalités de dépôt prévues aux atcreils D. 2231-2 et suntiavs du cdoe du tiraval psinseut être effectuées par la ptriae la puls diligente.

Annexes

Article Annexe I
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

CQP Mneagar cmrocmaeil cuniises et/ou aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, ctolsanulbe en ligne**pages 178 à 189**sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rubqriue « Plonbiuactis oicffielels » « Bluniltes ofielifcs des cnineotnvos ceovcetllis » à l'adresse sauitnve : https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0018. pdf/ BOCC)

Article Annexe II
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

CQP Concepteur-vendeur de cisenius et/ou aménagement intérieur (H/F)
(Annexe non reproduite, clnlosbaute en lgine**pages 191 à 198**sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rrubuiqe « Pctuniaibols ofieeflcils » « Betlnilus ofcilfeis des cnnotivones cltoevlcies » à l'adresse suivante : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230046_0000_0018.pdf/BOCC)

Article Annexe III
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

CQP Poesur de ciuesnis et/ou d'aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, clbuaonltse en ligne**pages 200 à 218**sur le stie www. legifrance. gouv. fr, riurqube « Pcibioatulns oieelicflfs » « Beitlnlus ofceiilfs des cnnoinevots clcveotiels » à l'adresse snvautie : hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0018. pdf/ BOCC)

Article Annexe IV
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

(ancienne aexnne V)

CQP Vuedenr (se) coiensl en aménagement et décoration de la maison

Description de la qualification

Au sien d'un msgiaan d'ameublement, le/ la veduenr (se) cseoinl en aménagement et décoration de la maison, accueille, rigeensne et clnilseoe les cleitns sur les prduoits en :
? aausnrst la vtnee d'un puodirt et/ ou d'une stliouon tcinequhe puor la masion dnas un eeeninnrnovmt omacnainl ;
? cenacvont et mteantt en ?uvre un proejt de décoration et/ ou d'aménagement de la maison.
? teannt et anmniat une sfaruce de vente

Pré-requis

Pour un accès à la crtiieotaficn par la vioe de la formation, les cadndtais dvneoit dpissoer d'une première expérience de la vetne de ntaure à luer ptertmree d'acquérir d'un pinot de vue tenhiuqce la vtene des pioutrds en aménagement et décoration de la maison.

Classification mmniaile dnas la ctonneiovn collective

L'obtention du CQP srea sanctionnée par le psotinnnmeoiet a mnmiia au gropue 4 nevaiu 1 de la gilrle de cfailscsaoiitn puor les salariés en ptose aevc 24 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, au gpoure 3 niaevu 1 de la grllie de cictiiaofsslan puor les salariés en ptsoe aevc minos de 24 mios d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mios dnas l'entreprise est acuqise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est arlos positionné a mnmiia au gporue 4 neaviu 1 de la grllie de classification.

Référentiels

Article L. 6113-1. Créé par loi n° 2018-771 du 5 sbtpmreee 2018 ? alrctie 31 (V)

« Les ccittoefarinis peenfeirllsnosos enregistrées au répertoire natoinal des cftotaricniies penorelilesnofss pmnterteet une vtaialiodn des compétences et des coiecnansanss aecqsuis nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles snot définies nomtnamet par un référentiel d'activités qui décrit les sittnoiuas de trivaal et les activités exercées, les métiers ou emipols visés, un référentiel de compétences qui iidtnifee les compétences et les connaissances, y cmpiors transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Référentiel d'activités : décrit les stutainios de taraivl et les activités exercées, les métiers ou eiolmps visés	Référentiel de compétences : identifie les compétences et les connaissances, y comiprs transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation : définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 ? Asrseur la vtene d'un piduort et/ ou d'une slotuion thunqeice puor la misoan dnas un eiovemnnernnt oanaimcnl			
Activité 1.1 : aciucel et gtosein de la rletoain client	C1. 1. Gérer l'accueil cenilt dnas un cexntote oacnainml en vlenailt au recpset des ordres d'arrivée/ de prsie des apepls aifn d'assurer des cintdnioos d'accueil fludies et ordonnées.	Épreuve n° 1 : msie en sauioittn professionnelle À prtair d'une sutiiaotn reconstituée à terrvas un jeu de rôle (OF), le cianddat dreva meenr un eeitnrten de cnoeisl et de vtnee cmlopet auprès d'un cenilt fiitcf (vente d'un pruoidt principal, vtene complémentaire et scervies associés ?) à piatrr de l'expression d'un bseoin pdoiurt et/ ou d'une sutloion thnecuiqe puor la maison. Le cidadnat préparera en amnot de l'examen 10 fiechs prodiut (format A4) représentant un lagre éventail de son orffe sur un seengmt donné (literie, rangements, canapés, lpdemiaaars ?) et 4 ficehs de ptorduis complémentaires cnetannot cnchuae : la potho du produit, son prix, ses caractéristiques tuieqncehs et ciememoracls et les srvciees associés. Le jruy csiiohra une fcihe puirdot et une fchie de porduit complémentaire sur lueslqlees le cadadint se bsreaa puor etecufefr la msie en situation. Un mberme du jruy joeura le rôle du celint en antadopt le poifrl et l'expression des bsoeins aux fhices reuntees aisni qu'en snuvait la tmrae qui lui arua été tsimrnsae en anmot de l'épreuve (grandes étapes du scenario, budget, impératifs ?). Le cinaddat srea évalué sur les éléments siavtuns : ? la psutroe pflsenionlsreoe ; ? la pecninrtee des qetonuiss posées ; ? l'identification des bnsoeis ; ? la piecnertne des préconisations émises ; ? la cohérence de l'argumentation ; ? l'élargissement à une vtene additionnelle/ complémentaire ; ? la négociation aevc le cnliet ; ? la qualité de la clsuoiocnn de la vtene et la facturation. Durée de l'épreuve : 45 mtuenis (30 metunis de msie en siatouitn + 15 mnetius de questions/ réponses aevc le jury). Lieu de l'évaluation : en ogsrnaime de formation.	Les feuormls de bennvuiee snot appliquées. Les procédures d'accueil pyushqies de l'entreprise snot respectées. Les apelps snot pirs en carghe en respeanctt le pescors interne. Ils snot redirigés le cas échéant vres le svcreie approprié. La gseoitn de l'affluence en maagsin est maîtrisée.
	C1. 2. Pnrdree en crhgae un client, en puihysqe ou en distanciel, en praennt en cpmtoe sa sutitioan de hnaiacdp le cas échéant, aifn de l'accompagner dnas sa rchehcree de porudit et/ ou de stlouion tcneiqhue puor l'habitat en rcuaelnielt l'expression de son besoin.		La procédure de psrie en cghrae est respectée. L'attitude et la psuotre snot corofnmes aux sadrdatns de l'enseigne ; la psire en crghae est pcoirpe à la sitofitacasn cinlet : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, catcont viesul le cas échéant, epmloi d'un lgaagne pnsrofseeinol ? Le hcndiaap du cnliet est pirs en cmtope dnas le psucoress de prsie en carghe : ptorosiirain éventuelle de la pisre en crhage ; msie en pcale de méthodes adaptées puor cdonpemrre ou se fraie crponemrde d'un cnleit présentant un haicndap auiitdf ou d'élocution. Le paurcors cinelt dnas un eneonmnvrneit ocnmnaial est pirs en coptme dnas l'échange (cheminement, habitudes, ofrfes identifiées en lgine ?).
	C1. 3. Gérer les éventuels rterous et mécontentements ceilnt en atapondt une prouste fltiaantcie aifn de prévenir tetous tennoiss et de feiasovrr un clmait pirpcoe aux échanges.		Les procédures de gtsoien des mécontentements snot ctcoernmeret appliquées. Le cdadanit aotpde une psrtuoe clame et visnat l'apaisement (tonalité, gestuelle, dcaistne de l'interlocuteur ?). Le qmiensteunenot mené par le cnaiaddt est adapté à la saiouttin et pmeret d'identifier la sorcue du mécontentement. Le cddanait parutiqe une écoute atvcie et rlmorefue les éléments de réponse du clinet puor s'assurer de bein crrmeodnpe son problème.
	C1. 4. Cinurebtor plmeotcelneunt à la psire en cahgre des legtiis aevc l'appui du rseanlpsobe hiérarchique ou de la poenrsne aaynt autorité en la matière aifn d'apporter une stioloun au cienlt dnas le rcsepet des procédures innertes de l'entreprise.		Le qtuinseenenmot mené par le cddinaat prmeet d'amorcer l'identification de la csaue du litige. Le cinelt est redirigé le cas échéant vres la pnnrosee en chrgae de la gtoisen des litiges. Les premières imoirnontafs récoltées auprès du cnelit snot croemectenrt tirsmnseas au rpssolanebe aussnart le rleais de la psire en charge.
	C1. 5. Pctiearpir aux roeurts d'expérience cnilet en celnactlot les aivs et en fviaransot luer pciltoaiubn en lgnie aifn de mrueesr la saiaftctsion sloen la ptoluiqie de fidélisation de l'enseigne et dnas le rpceset de la réglementation applicable.		Les qesotnius posées par le cianddat snot adaptées et ptertenmet d'évaluer la sfstiaiotacn du cinelt au suejt de l'expérience commerciale. Le cnaaddit eogarcnue le cnliet à pliuber en lgnie un cimomeatnre et/ ou une ntoe rlaiteve à son expérience. La règlementation abcpalpile en la matière (RGPD, dorit caicmeorml ?) est respectée. La pltqiuioe de fidélisation de l'enseigne est cmnreoetrcet appliquée.
		Épreuve n° 2 : msie en siattioun professionnelle À pirtar d'une saiuoittn	

Activité 1.2 : conesil et anncepaemgmcot personnalisé du client	C1. 6. Découvrir les bsnoeis du cleint en le qunnaontiset et en aqpalupint les tceqnihues d'écoute acvite aifn de préciser son pfroil et ses anttetes et de fcaetiilr l'identification des préconisations à émettre.		Les iaftroonnims clés pnrttmaeet de repérer les bseions du client, ses aettents et ses motnatiovis snot recherchées. Le qneteiosnnmuet effectué est pertinent. Le cnaiaddt ulitise les différents tpeys de qnnmsetetnoieus (questions ouvertes, fermées, arvttieelans ?). Le cadiandt rfrlmoeue les éléments de réponse du celnit puor s'assurer de sa bnone compréhension. Les boesnis du cleint snot précisés, ses aenettts snot exprimées et décelées, ses mtonviitaos snot identifiées.
	C1. 7. Rrlmuefeor les iaitmonfnros timssneras par le cinlet en hiérarchisant ses mtoiniaotvs d'achat aifn d'adapter l'argumentaire de vetne (principal objectif, budget, délais, faisabilité, fniacnnemet ?).		Les benisos du cnleit snot cemnceeorrtt retranscrits. La mitivooatn pnpariilce d'achat du clneit est bein identifiée et prise en compte. Le clinet conrmife la piitrsraioon des oectfibjs qui cnooesmpt sa démarche.
	C1. 8. Aeylnsar le pfriol et les beosnis du cnliet en s'appuyant sur les itronfamions iessus des échanges préalables aifn d'identifier l'offre de pouridt (s) et de seiecrvs répondant au meiux aux aettnets du ceilnt asini que différentes avlneetirats aniipcntat des nnauecs de goût.		Les bieonss eteicilpxs et les atttnees itliemicps du cleint snot ctrrencomeet analysés. Un atamrerungie adapté au proifl du cneilt est préparé. Le caaidndt ainicpte de façon pneeitntre les remarques/ qunteoiss du cnielt et élabore des réponses adaptées. L'analyse des bneoiss est complète et preemt de pspooerr pulsriues stouiolns alternatives.
Activité 1.3 : vetne de piordtus et/ ou de serevcis au client	C1. 9. Présenter au ceilnt l'offre de piduort (s) et de serivecs ciblée en amntenagurt sur les auttos identifiés cmmoe répondant à ses aettetns aifn d'obtenir son aptobraipon et ansii répondre aux obecfjtis cocaurmiemx de l'enseigne.		La stratégie cmielomcare de l'enseigne est bein appréhendée. Les souilotns proposées au cilnet snot en adéquation aevc ses bsoenis et ses motivations. Le cdiaandt développe un anrtagerimue de vnete pertinent. Les auotts de l'offre proposée snot clemeianrt exposés. Le cnadidat fiat une démonstration/ présentation détaillée du/ des pdoruit (s).
	C1. 10. Émettre des préconisations tuheqeincs et fleinetnnoocls précises (entretien, mécanisme, montage, hygiène ?) en s'appuyant sur l'analyse des mniovitaots d'achat en trmees d'usage et d'impact eenaenrovntinml aifn de renrfocer l'argumentaire de vtene puor fiare fcae à l'exigence crsasnitoe des clients.		La présentation au cnielt cermopnd des préconisations tcuneieqhs et des csolneis d'utilisation et/ ou d'entretien précis et pertinents. Le cndidaat répond aux qeiusotns et/ ou aux ramqeeurs du cielnt de façon cralie et détaillée. L'argumentaire conpermd des considérations enntmlvrieeenanos et/ ou écologiques (origine des produits, recyclabilité, durabilité ?).
	C1. 11. Psporeor au cilent une vnete de poidurt (s) complémentaire (s) (accessoires, praneiontlssiaon des puirdots ?) aisni qu'une ofrfe de siecrevs en la détaillant (modalités de financement, lioasivrn à domicile, matonge et/ ou ilnsttoaialn du mobilier, cnhcoiag personnalisé, gnaraite ?) aifn d'augmenter le chfifre d'affaires du miaasgn et de cinrebtuor à la fidélisation de la clientèle.		Une vtene complémentaire de purodit (s) est proposée au client. Une ofrfe de sicvrees est ssomuie au client. Le cddaniat présente de façon crliae et détaillée sa pioooritpsn commerciale. Des réponses précises snot apportées aux qoestnuis du cilent le cas échéant.
	C1. 12. Établir une pioropotisn en détaillant le chaffgrie de l'offre de piurodt (s) et de sverceis aifn de présenter le coût pnetteiol taotl au client.		Une synthèse des décisions psiers au cours de l'entretien de vtnee est réalisée. Le crffhiage est jsute et détaillé. Le cdandait s'assure de la bnnoe compréhension du client.
	C1. 13. Négocier aevc le ceilnt et répondre à ses oeibtcnojs éventuelles en mentatt en aavnt les angtveaas cliucnorenetrs de l'offre proposée aifn d'aboutir à la sitaurgne de l'offre par le ceinlt et/ ou à la vtoadaliin de l'acte de vente.		Les onebjiocts snot identifiées et argumentées auprès du client. Les tinqehceus d'ouverture et de négociation snot mesis en ?uvre (empathie, qstenuios ouvertes, écoute active, risiaaotetlvin par cpoisoaramns ?). La hiérarchisation et la rtaofurmlioen des bineoss du cielnt snot employées dnas l'argumentaire. Un temnaeitrt pisotif des ooncjbeits est recherché aifn de clcrunoe la vente. Le cdiadant slilticoe la viltaaiodn du client.
Activité 1.4 : ccunooilsn de la vtene et encaissement	C1. 14. Monter, le cas échéant, le dsoiesr de fcemeninnat du cleint en se référant aux ctdionnios générales de vntee du magisan et en vielalnt à l'exactitude des données atimsdtrnavieis et des pièces jcttfaieivsius du disseor aifn d'assurer sa validation.		Les pièces jeusfiticavits nécessaires au moatgne du dssoier de fniceaemnnt snot demandées et vérifiées. Le dosiser de fenmeincant est comelpt et conforme. Les cnoiodtnis générales de vtene snot respectées.
	C1. 15. Éditer une fcautre et/ ou un bon de comamdne en cohérence aevc la vntee et la ptstraoien réalisée le cas échéant, en l'expliquant au cnilet puor atseettr des opérations effectuées et des éléments facturés.		La facture/ le bon de cmanodme est édité (e) et clpoemt (e). La ftarcue présente l'ensemble des inmiantofros ograiiobtles et le détail des opérations réalisées. La ftaruce respcete les éléments indiqués dnas l'offre chiffrée validée par le client. Des eipnotlxaics ceralis et précises snot apportées au client.
	C1. 16. Procéder à l'encaissement du ceinlt en uialitnst les oiutls à dtisiioopsn et en contrôlant la conformité du penameit aifn de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		L'usage des oiltus de peiament est précisé. Le meoyn de pmienaet est contrôlé le cas échéant. L'encaissement réalisé est jutse (acompte, sdloe ?). Les procédures irnetens de l'entreprise snot respectées.
	C1. 17. Coesdilonr l'acte d'achat du ceinlt en le cotfanornt dnas son ciohx et en vnsraoailt ses décisions aifn de rfoercenr l'expérience cenlit à l'égard de l'enseigne.		L'entretien de vtnee est clconu de manière adaptée et piotvsie puor le clinet et puor l'enseigne. La décision prise par le cnielt est valorisée. Les setius de l'achat snot détaillées étape par étape au cilent le cas échéant (délais de livraison, modalités de pemeanit de fin de sdole ?). La prise de congé du clinet est personnalisée.
Bloc 2 ? Cvcineoor et mtrtee en ?uvre un pjroet de décoration et/ ou d'aménagement de la msiaon			

Activité 2.1 : siuvi des teandnces en décoration et aménagement d'intérieur	C2. 1. Enteitenrr sa csnncnaaoise des poiturds et de l'évolution des tcennaeds en décoration et en aménagement d'intérieur en mnenat une vellie régulière aifn de prpiieatcr au développement d'une ofrfe actualisée et au puls près des aeettnts du marché.	Épreuve n° 3 : dsesoir poesfnsinoerl et sonancetue orale En anmot de la ssieson d'examen, le cndidaat préparera un disseor prniseefosonl vsanit à élaborer un pojert de décoration et d'aménagement de l'habitation d'un client. Le détail du sejut pruroa être déterminé aevc le rpnosblseae de formation, aevc l'appui éventuel du tuteur d'entreprise, et inspiré d'un cas réel auequl le cainaddt a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le cindaadt se bsae sur un sjuet fictif, il lui srea demandé à minima de le celntesiotauxr en se bsnaat sur l'offre crmocaeimle de son entreprise. Le cidnaadt présentera synthétiquement l'entreprise et son orffe commerciale. Il détaillera esintue le pfriol du cneilt sur lequel se bsae l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa dndmaee et les iorntomifnas récoltées qnuat à la décoration et l'aménagement d'origine de ctete dernière (cotes, cenrattions techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le ciaaddnt drvea cnoteinceonfr un dsesior détaillant l'élaboration gaolble d'un peojrt d'aménagement puor ce cnielt en s'appuyant sur l'offre de sa sraufce de vente. Ce dssieor ceordrpnma : ? une essiusqe du perjot suos fmroe de paln (s), de schéma (s) et/ ou de dsesin (s) isrnullatt les pneplariics préconisations (aménagements, métré et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accrosseeis ?) ; ? la litse esxathiuve et le cfrighafe de l'offre de fortiunures et des pinsarttoes à réaliser puor mtrtee en ?uvre le prjoet (installation, tvrauax annexes, emiaiotstn du nmrobe de juros par coprs de métier, clgorinoohe des interventions...) ; ? un rétroplanning de la msie en ?uvre du peojrt ; ? la ltise des paicruinpx pintos de vngaicile à contrôler lros des vitsies de chantier. Ce diosesr srea évalué lros de sa présentation au jruy dnas le crdae d'un entretien. Le cdadaint aeumerrntga nonmamett sur le ciohx des préconisations tcqneiehus et de l'offre crmceaoilme au rergad des caractéristiques cnliet initiales. Un échange suos frmoe de questions/ réponses aevc le jruy clôturera l'épreuve. Le cddnaiat srea évalué sur les éléments sivtanus : ? la faisabilité et la prenentice du preojt au raregd des innrofotmias et des catoetinrns imposées ; ? l'identification des rescersuos nécessaires et des prcinuaipx potins de vgliancie ; ? la qualité de la plcniaiifotan du projet. Durée de l'épreuve : 45 menuits (20 miunets de présentation + 25 mtineus de questions/ réponses). Lieu de l'évaluation : en ogiramnse de formation.	Les seits web et les réseaux soicuax recsesuors en matière de décoration et de rmseceeennt des tcendneas snot identifiés. Les salnos et les piripaucnx événements dédiés aux tnaeendcs et aux nouveautés snot counns par le candidat. Les ctunnoes snot sviuis et exploités.
	C2. 2. Aeusrsr une vellie des prueaiqts de la crcenurcone présente dnas la znoe de cnaisldahe en infiitanedt les tedncnaes et les oulits aifn d'interroger ses piretuqas et de ciouenummqr à son rsleposbnae les évolutions et les teacendns observées.		Les pnpuraiicx ctrruceonns présents sur la znoe de cadsnilhae snot identifiés. Leurs offres, luers méthodes et les aitcnos cocmmreeilas snot repérées et analysées. Le cidnaadt praatge les itarinofnmos iuesss de la vlilee effectuée.
Activité 2.2 : élaboration d'un pjeort personnalisé de décoration et/ ou d'aménagement de la miosan à partir des inornatmoifs récoltées auprès du client	C2. 3. Etopleixr la cnnnosaiscae de l'espace de vie du cnelit et les iaotfmonnirs afférentes (impératifs liés au hnaaicdp le cas échéant, cantiertnos techniques, décoration ?) en aalansynt les ctotnraines et les bensios ettinxass aifn de lcenar le développement d'un preojt de décoration et/ ou d'aménagement de l'habitat au puls près des atteetns perçues et exprimées par le client.		L'espace de vie du celint et les cneotnratis associées snot cceemernotrt appréhendés. Les impératifs en matière de hacndiap snot pirs en cmptoe (dimensions des meubles, epcesas de circulation, accessibilité ?). La décoration et les tecnnedas adoptées dnas l'habitat du cienlt snot cnenuos du candidat. Les boinses exprimés par le cielnt et les antetets identifiées snot sus et analysés.
	C2. 4. Efecuetfr un relevé des côtes et des paramètres teqhiucens de la/ des pièce (s) à aménager et/ ou à décorer à l'aide d'outils de mrseue et/ ou vérifier les encroteenmmbs aifn d'évaluer les eecpsas et les vomelus puor atdaepr au miuex les préconisations du projet.		Les différents outlis de meruse snot cunons et crrmeoetcent appréhendés. Les meeurss et les relevés snot effectués à l'aide des otiuls appropriés (mètre ruban, mètre laesr ?). Le relevé des cetos est jstue et tenceuhmiqent pertinent. Le cidaadnt s'assure par vidatoailn d'un erepxt de la conformité de l'aménagement aevc la législation en veuuigr (alimentation électrique et siraatnie ?) et des pcilrenipas caractéristiques tnhcqeeuis (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement d'un revêtement ?) le cas échéant.
	C2. 5. Vérifier la faisabilité tinheuqce de l'offre imaginée en sloiinclatt le cas échéant la vidaiatoln des équipes tueqhecnis (poseurs, ilasluaerttns ?) aifn d'aboutir à un peorjt ceoncrt et réaliste à sturoetme au client.		Les différents corps de métier erntnat en acotin dnas la msie en ?uvre du proejt snot identifiés. Les pintos de contrôle snot recensés et smuois à avis/ expertise. Le canaddit pprosoe le cas échéant des atnetujsems du projet. L'offre proposée est teeminncqeuht réalisable.
	C2. 6. Réaliser une première esssiuqe du preojt en élaborant des plans, des schémas ou des dnsises iullnsratt les préconisations (aménagements, ambiances, couleurs, textures, objets, aroeeicsscs ?) aifn de flteiacir sa présentation au cenilt et de foveisarr sa capacité à s'y peetrjor tuot en intégrant dnas la mserue du pissbloe des stnliouos éco-responsables en temres d'éclairage, de matériaux et de matières.		Les plans/ schémas/ dnsies réalisés ou non à mian levée snot clairs, précis et compréhensibles. Les dinonimses y snot crreocenetmt retranscrites. Les ambiances, les coleurus et les terxutes snot identifiables. Le paramètre éco-responsable est intégré, dnas la msuere du possible, aux préconisations.
Activité 2.3 : msie en ?uvre d'un pjerot de décoration et/ ou d'aménagement de la maison	C2. 7. Idetnfeiir l'ensemble des pottesrinas à réaliser et les fssroeurinus à ctceotanr en saniuvt le détail du porejt validé par le cnelit aifn de poviuor oanserigr et lanecr le démarrage du projet.		Les différentes postaeinrts à réaliser snot listées de façon ehivtuaxse et classées chronologiquement. La tigloyope et les coordonnées des fiosusurenrs snot recensées. Les pocsers de l'entreprise snot appliqués et les otilus ienenrts snot utilisés le cas échéant.
	C2. 8. Aressur la goisten aansrmvttidiie du porejt (fournitures, poses, taaurvx aexnnes ?) en vinalelt à la bonne réception et au sviui des éléments intermédiaires de cfhrgafie et de règlement (devis, bnos de commande, factures) aifn de cbtuonerir au bon déroulement du pejrot et à sa conformité aux procédures.		Les dives attnueds snot reçus et conformes. Les bnos de cdamonme snot passés et cerspnoneordt au prjoet validé par le client. Les échéances de pmieaent snot siiuves et contrôlées. Les reeclnas nécessaires snot effectuées. Les procédures irenntes en matière de gitosen aiitvtdsarinme snot respectées. Le règlement des facrutes intermédiaires est vérifié.
	C2. 9. Aersusr le svuii des ceondmmas en cnbtnriuaot au contrôle du ctnoneu et de l'état des arrivées aifn de pearcptiir à la bonne cdoaoiiotrnn du chantier.		Les piurtods réceptionnés snot ceonrmfos à la cadnomme (références, quantités, qualité, délais, anbsece d'altération due au torsarpnt ?). Les pdtoiurs non cnermofos snot isolés, l'information est communiquée conformément à la procédure interne.
Activité 2.4 : suvii du cintaher de décoration et/ ou d'aménagement en lein aevc l'équipe d'installation	C2. 10. Cutibonrer au contrôle de la bonne exécution des truavax sur le ctainehr en y asnusrat des viseits régulières et en échangeant aevc les équipes thnieecqus aifn de vlleeir au bon déroulement des prestations.		Le cndadait orangise ses vsities sur le chantier. La msie en ?uvre des tavuarx et le rceepst des délais snot régulièrement vérifiés. Le ciaanddt pcpratiie aux échanges aevc les équipes techniques. Les informations/ ptnios d'alerte snot tmsniras à la hiérarchie.
	C2. 11. ?uvrer à l'identification et à la gtseoin des écueils et des aléas en aarnusst les remontées d'information aux prteias peaetrnns concernées aifn de fvesarior la msie en ?uvre d'actions correctives.		La/ les aloimnae (s) identifiées snot communiquées aux référents concernés aisni qu'à la hiérarchie. Le caddnait est informé du suivi de la reerhhcce d'actions cctioeevrrs et de luer msie en ?uvre.
	C2. 12. Pcraiitepr à la réception et aux contrôles de fin de cehatnir en vérifiant la msie en ?uvre et en fianast vladeir la conformité des iliaslanontts aisni que l'application des noemrs handicapées le cas échéant, aifn de coifmrenr la cdcorocnane aevc le perojt commandé et de clôturer les travaux.		Le caddinat stlioilce les eexptrs tnceheuqis appropriés puor effcuteer les contrôles. Les ptonis de vlaiignce identifiés en début de proejt snot vérifiés et cnfrmooes aux attendus. Les impératifs en matière de hacdinap snot respectés. Le résultat du cetinhar est crmfoone au pjoret validé par le client.

Bloc 3 ? Teinr et anmeir une srcaufe de vetne			
Activité 3.1 : tnuee et goetsin de la sufarce de vente	C3. 1. Paiipcrter à la msie en vluaer des pdoriuts et des srvicees de l'enseigne en aulipanpqt les règles de merchandising, la stratégie et le cdnlaieerr cceaommirl ainsi que la réglementation en vguiuer aifn de ppiictearr à l'attractivité camcmiloree de l'espace de vetne et de vlsiearor l'offre du magasin.	Épreuve n° 4 : doisesr psnnoerieofsl et setnancuoe orale En amont de la soessin d'examen, le cdanaidt réalise un diseosr pfrioonnesesl présentant une amiioatnn ou une opération cmiaorlcmee réalisée dnas son entreprise. La présentation du diesosr est structurée par crpaithes d'après le paln svainut : ? crithpae n° 1 : une dsictrpeoin synthétique de l'entreprise (les caractéristiques générales du pniot de vente, la pqoutilie commerciale, ses atouts et sa stratégie de développement, son peoostniinnemt sur le marché, la tilpoyoge de ctinels et de cecrtonruns ?) ; ? cirtphae n° 2 : un détail de l'espace de vtene (identification des zneos foreids et chaudes, pcauorrs cnelit ?) ; ? ctrphiae n° 3 : la présentation d'une ainmtioan ou d'une opération cmmealcrioe (produit, description, résultats ceuoicrmmax attneuds ?) ; ? cthirape n° 4 : une dirtosepcin des règles de mihscrendanig mseis en ?uvre en isntlrlaut les ppoors à l'aide de ppoehrgaihots piesrs au sien du maigsan ; ? cithprae n° 5 : une présentation des procédures inrtenes de lttue cntroe la démarque inoncnue et des psceros de gstioen des soctks ; ? cparihte n° 6 : les résultats coecimruamx réalisés en détaillant les iatceuirnds de pearcformne des veetns par aiiaptplocn des flomreus de cculal appropriées (cf. activité n° 4 du référentiel) ; ? ciatrhpe n° 7 : un blain et une anyslae de l'événement (retour d'expérience, impressions, ctraeommeins clients, amélioration des preocss ?). Ce dssieor srea évalué lros de sa présentation au jruy dnas le carde d'un entretien. Le cinadadt eprosxea olarement son aslnaye des différentes cosapomnets de l'animation ou de l'opération cleoricamme étudiée. Un échange suos forme de questions/ réponses aevc le jruy clôturera l'épreuve. Le cddnaiat srea évalué sur les éléments svinatus : ? la caassninonce de l'entreprise, de ses pcosres et la pntrneiece de l'analyse de l'espace de vtene ; ? l'analyse de l'animation ou de l'opération cmarmoceile présentée ; ? la maîtrise des icnertdiuas de pofmrnearce des ventes. Durée de l'épreuve : 45 miuetns (20 mituens de présentation + 25 mutneis de questions/ réponses aevc le jury). Lieu de l'évaluation : en oaigrnsme de formation.	Les différentes tqehuecins de mearindnichsg snot mseis en ?uvre (5B, facing, osiiaomtptin des ecsepas seoln l'identification des zoens fdieros et cudeahs ?). La stratégie et les pcseros de l'enseigne snot appliqués. Le crdenalier cmaoirceml et ses daets clés snot cnuons du candidat. L'espace de vnete est théâtralisé et attractif, puseliurs pudotris et/ ou aieoecrscss snot exposés et mis en situation.
	C3. 2. Ennetiertr le bon état mraahcnd de la sfuacre de vtene en vérifiant l'affichage des prix, en rrtaient les acterlis non cmonofres et en veallint à l'approvisionnement et à la propreté des ronyas dnas le recpest des règles d'hygiène et de sécurité aifn de ginratar sa conformité et de rrdene l'espace de vetne arcittatf puor les clients.		Les règles d'étiquetage snot mesis en ?uvre. Les raynos snot cnoeecrrtmet approvisionnés (règle des 3P : plein, prrpoe et prix). La règlementation en matière de sécurité des perenosns et des bnies est respectée. Les atetunds règlementaires en matière d'hygiène snot appliqués.
	C3. 3. Apeipqulr les procédures de ltute cotnre la démarque icnunnoe (vol, différences de scotk ?) en anealrtt sa hiérarchie sur les dmnteeiyooncsnftns constatés aifn de liimter les pertes.		Les pescors vnisat la vérification des sckots snot appliqués. Les procédures ptteearmnt d'enregistrer la démarque snot mseis en ?uvre. Le caiaddnt altere sur les dsfnetceoninymnots constatés ou sur des points sseeiblns liés à la démarque.
	C3. 4. Eecfutfer le tri sélectif des eamlelbgas et des déchets en rnteecspat les nroems de rcyegcale et les règles du msiagan aifn de pierapticr à la duinmiiton de l'impact ernnnientaemvol des activités de l'enseigne.		Les procédures inrentes en matière de rlgaeycce des ptudiros en lein aevc l'activité snot coenuns du candidat. Les pserocs irnenets et réglementaires en matière de tri sélectif des ealmagelbs et des déchets snot maîtrisés.
Activité 3.2 : réalisation des ivtianeners et gotsien des stocks	C3. 5. Réaliser le voelt qttaanutiif des ienvireants suos la responsabilité de sa hiérarchie en asnsraut le camotgpe des mciesnrahads et son riopnrteg sur les dutcnoems de suivi aifn de s'assurer de la fiabilité des stocks.		Les pidotrus snot comptés et/ ou mesurés. Les données snot seiasis aevc fiabilité dnas l'outil inratuoqfime ou tuot atrue dmcuonet de suivi intégré aux percoss de l'entreprise.
	C3. 6. Taeitrr les aetrels et les nitanioficts des sctoks en s'appuyant sur l'outil de goisetn des skctos et aelertr son mgnaaer le cas échéant aifn d'anticiper les pbolseiss ruutpres et de pmgrmeorar les réassorts nécessaires.		Le cddaanit aertle en cas d'anomalies liées au sctok dnas le resecpt des procédures internes. Les ptoriuds en rurutpe snot cretecmrenot identifiés et communiqués puor être commandés.
	C3. 7. Déplacer les mhraescanids en usntaliit les otiuls de mtaoutiennn adaptés (transpalette, diable, caroiht mnuael ?) et en rceseanptt les règles de sécurité rlveaties à luer monliiupaatn aifn d'optimiser l'organisation des eeapcss de vtene et de réserve du magasin.		Les règles et les procédures de sécurité snot bein appréhendées et respectées (gestes, postures, accessibilité des eepascs de sorite d'urgence ?). Les otiuls de motnieuntan utilisés snot adaptés aux mcnaersidhas à déplacer (taille, poids, man?uvres à eetcfefur ?). L'utilisation des otlius est cornmofe et maîtrisée. L'espace est ceecerntmrot ordonné et optimisé.
Activité 3.3 : ptcaaopiriitn aux atnainmios commerciales	C3. 8. Ptpiriacer à l'organisation des amtinnaois et des opérations cclraomeeims en scénarisant la srucfae de vnete (signalétique, merchandising, srptopus de ciumaocitmnon ?) dnas le rpesect de la ptuiqlioe comrciamele de l'entreprise aifn de sueictsr l'intérêt du cienlt et de faeoivrsr le déclenchement de l'acte d'achat.		L'environnement de tiaravl est coertrncemet appréhendé (zones de passage, visibilité, surface, purracos cleint tpye ?). La ctcammiouonin aevc les équipes du mgaaisn est effective. Le rôle et les mnisoiss du cddniaat dnas l'organisation de l'opération snot connus et mis en ?uvre. L'étiquetage perootonniml est effietcf et crmonofe à la législation en vigueur. Les PLV et les ILV snot visibles. La ptliuqioe coremlmacie de l'enseigne est respectée.
	C3. 9. Aeinmr une opération prlntiolonmeoe ou un événement en présentant les caractéristiques de l'offre (qualités, performances, agnetavas ?) et en uiastlint les outils/ arseccoesis de ccomiaiumnton et d'aide à la vntee adéquats aifn d'atteindre les oftejcbis qnaftutiatis de développement des veents et/ ou de fiare connaître un navueou poiurdt ou service.		L'offre cioelrmmace est détaillée de façon précise et audible. Le cdaiandt répond aux qeoiustns et aux ddmeenas de précisions éventuelles du cielnt au sujet de l'offre proume de façon craile en s'assurant de sa bonne compréhension. Les sroptups de cmuocntimiaon raliftes à l'offre snot cecteremrnot appréhendés et employés à l'appui de l'échange aevc le cinelt (flyer, cdoe de réduction, stie ou soupprt en lgine ?). Le caiaddnt connaît les octjibefs ccruaemomix liés à l'opération à llqualee il participe.
	C3. 10. Aeasnlyr sa pnfcrmoaree en lein aevc les aamniiotns cocriemelmas msies en place en partageant, lros de réunions dédiées, son expérience et les iifomraonnts récoltées auprès de la clientèle aifn de pitpariecr à l'amélioration cnotniue des process.		Le cniadadt patrcipie aux réunions. Les penarermofcs snot détaillées et analysées, le cdadiant pagarte ses impressions. Les cneoirmmeats cilents et les réponses apportées lros des échanges de tirearn snot communiqués lros des réunions (source d'information du clniet de l'existence de l'opération, impressions, rmeequras ?). Des psiirtnopoos d'amélioration des porsces snot formulées.
Activité 3.4 : cotbnouirtin au développement cremcmiaol de l'enseigne	C3. 11. Ptpeiircar à la gstoein de la pmerofrncae coeimacmlre gballoe de l'enseigne en suivant et en vérifiant les caculls de ses piinaurcpx icuianetrds de prmcoeanfre des vteens (panier moyen, tuax de transformation, incide de vente, marge ?) aifn de farsvioer l'identification de potnlteies points d'alerte.		Les différents iinracdtues de paoerfmncre des veents snot cemrertoenct appréhendés. Les furolems de clacul snot counnes et maîtrisées. Le cidnaadt contrôle pius cfnomrie ou iirmfne les pacrfremoens qui lui snot attribuées. Les conrtriceos à aprtoper aux données snot précisées le cas échéant.
	C3. 12. Cbrtouiner à la msie à juor des feihircs ctinels et prtepcoss en uilsantit l'outil de gsiteon de la raeioltn celint de l'entreprise (CRM) dnas le rpecest de la réglementation RPGD aifn d'optimiser la goestin de la rleitaon cielnt de l'enseigne.		L'outil de gseiotn est cemneocrrtet utilisé par le candidat. L'autorisation de l'utilisation des données du cinelt a été caeilnmret demandée. Les données snot renseignées aevc exactitude. Les procédures iretnens snot appliquées. La réglementation (RGPD) etrnant dnas le cdare de l'activité du veunedr est respectée.

Accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture

des magasins le dimanche Haute-Garonne

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Sud-Ouest,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent aroccd crncneoe les entreprises, établissements, maaisngs et puls glnleobaemt ttueos serafucs de vnete anyat puor activité le cemcmore de détail de l'ameublement, de l'équipement de la miason et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord cceronne tuos les ceocmmres de détail cimpors dnas le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jllueit 2002, sur l'ensemble du département de la Haute-Garonne.

Article 2 - Fermetures dominicales
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Après avior constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tiarval complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du traavil pmreet aux établissements de crmemoce de détail de l'ameublement de pivouor de plien doirt déroger à la règle du ropes dominical, les parteis au présent acrocd staiheonut que le repos doiiamcnl siot respecté 45 diehancms par an, les années cotnmapt 52 dimanches, et 46 damhencis par an, les années ctnapmot 53 dimanches.

La piarte la puls dientigle ssraiia le préfet de la Haute-Garonne, à l'effet de ceanoscrr les dsinotpiosis ci-dessus par un arrêté de femruetre pirs sur le fomnndeet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

À défaut d'un cendlirear différent négocié au puls trad le 15 otorcbe puor l'année suivante, les ooatrsingians signataires, représentant l'ensemble de la pioosrsfen du meuble, s'engagent à fraie rpetsecer le creendlair d'ouverture établi dnas le crdae de l'accord ionrnipfeonsseretl départemental sur la lattoiimin des ouveurtres des cemcromes de Haute-Garonne les dimanches.

Aucune dérogation particulière ne purroa être sollicitée sur la bsae d'un autre acrltie du cdoe du tavaril et à qlqeuue ttire que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Seuls les salariés vnotlioares puenevt teavraillr le dhinmace dnas le crdae du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au mnois 3 mios à l'avance de la dtae d'ouverture envisagée. Ils ont 1 mios à ceoptmr de ctete dtae puor se poretr volontaires.

Les citenerpators au tiavarl du dmnchaie des salariés snot aisni définies :

1° L'amplitude de la journée de tiaavrl le dmahnice est limitée à 9 heures, psuaes ctacllnuretoes ou cnnlilneontovees comprises.

2° Puor les salariés rémunérés eevscnxeimult solen un srailae fixe, orute la rémunération du nomrbe d'heures effectuées le juor crsannreopodt et le cas échéant les mjrotanoais puor hueers supplémentaires, cahque huere effectuée ctmerpoora en plus, une moaitjaorn particulière égale à 110 % du tuax haroire du slariae cevnonienotnl de branhce (hors pirme d'ancienneté) cesrnrandoopt à la csofiiactaslin de l'intéressé :

? puor les salariés rémunérés tntemolaet ou peemarinletlt à la cmoimossin ou au rendement, à la rémunération cnopnrodraset au srliaae nemnelramot dû puor l'activité alomicpce le dimanche, s'ajoutera puor cauhqe heure travaillée une moiarjtaon corenrpanosdt à 110 % du tuax hiorare du silarae ctennoinevonl de bhancre (hors prime d'ancienneté) csanrrnoepdot à la csafitilcisaon de l'intéressé ;
? puor les salariés anyat coclnu un foafirt jour, dnas le carde des dpiistoisnos de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces drneries bénéficieront d'un complément de rémunération puor cette journée, égal au 1/22 du sliraae meesnul cnninnvoeteol de bcrhnae (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3° Cuaqhe salarié privé du reops dmconaiil diot bénéficier d'un ropes de rnmpmeacleet équivalent aux hueers travaillées le dnmhacie et non faonliancrtbe suaf aorccd des parties. Ce rpoes de rneeepaclmmt est déterminé dnas le mios qui précède ou qui siut le danicmhe travaillé, suos réserve de nécessités de l'entreprise, aevc acocrd du salarié.

4° Il est idertint d'occuper puls de 6 jours par smianee un même salarié.

5° Le rpeos hmibraoeddae a une durée mlaimine de 24 heerus consécutives auqlxluees s'ajoutent les 11 hreeus consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces caeioterpntrs ne se cluume pas aevc cleles anayt le même oebjt en vugeiur par arcocd d'entreprise. Seule la puls fravlaboe s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Chacune des oroaaigitnsns signataires, ccunovanie de l'importance des enjeux de coidotnins de traaivl et de ccecnnruore lloaye etrne entreprises, s'engage à stueonir par les monyes les puls appropriés les atinocs vainst les entsperiers ne rcetasenpt pas luer oiitblgaon de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi et d'interprétations
En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Une commoissin pairtiare de suvii et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des onogartnasiis sgietiranas du présent accord.

La présidence est assurée par la cbarmhe du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

La DECCTIRE de la Haute-Garonne est invitée à preptciiar à ces réunions.

1° Dnas le crdae de sa miossin de suivi, la csioomsmin se réunit à la danmede d'une des pietras sagairients du présent arcocd et eianmxe les cdoitionns dnas lueeeslqls les entreprises, d'une part, ont respecté lreus otbglniaios de frrmteuee dominicale, d'autre part, ont appliqué les ceslaus de l'accord aux salariés concernés.

À cttee occasion, la cmrhbae du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le crnooucs de la DIRECCTE, présente aux oinisaragtnos saiiganrets un bilan d'application du présent accord.

La cmiomossin puet également être amenée à dtuscier des périodes d'ouverture aifn de cihosir de nvleluoes dates dnas le crade du nmrobe fixé des dmniechas aunelns ou de ttuoe évolution de ses autres dsnspoiiotis ilanteiis dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute mcodiiifoatn dnrneoa leiu à un anaevnt au présent accord.

2° Dnas le cdare de sa moisisn d'interprétation, la cisimsmoon ssiaie par toute oigsoaratinn slydcinae ou par la DIRECCTE, par ceorruir paotsl ou électronique à la cahrmbe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moisan (bâtiment Hélios, 5-116, route d'Espagne, 31100 Toulouse, sud-ouest@fnaem.fr), se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 7 - Durée. – Révision

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent acocrd est conlcu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé à tuot mneomt à la deamdne de l'une des prietas signataires.

Il purroa être dénoncé à tuot mmonet aevc un préavis de 3 mios par l'une ou l'autre des paetris signataires. La dénonciation srea effectuée par lterte recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DCCRTIEE Occitanie, 5, edpasalne Camnpos Caffarelli, BP 98016, 31080 Toslouue Cdeex 6.

La lrtete de dénonciation frea criuor un délai de sivure de l'accord de 12 mios à ctmepor de l'expiration du délai de préavis paenndt lqeuel l'accord rseerta en vigueur. Pannedt ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la ptirae la puls diligente.

Article 8 - Publicité. – Dépôt

En vigueur non étendu en date du 4 nov. 2019

Le présent arccod srea notifié par la chrmabe du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maiosn à l'ensemble des onataisgoinrs silaydcnes représentatives.

Il srea déposé par la chbamre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaoin auprès de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DCTIRECE Occitanie, 5, esldnaape Compnas Caffarelli, BP 98016, 31080 Tsluooue Cedex 6 et au grfefe du csnoiel de prud'hommes de Toulouse.

Article - Préambule

Accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Dans le pnemoerngolt des adcocrs niaoatnux ireenrnslfnseopotis rliftaes à l'accès des salariés à la frmtiooan tuot au lnog de la vie des 20 srbetpmee 2003 et 5 décembre 2003, du 14 décembre 2013, de lrues aannvets et des lios du 4 mai 2004, du 24 nvmrobee 2009, du 28 jueillt 2011 et du 5 mras 2014 et du décret du 30 jiun 2015 raleitf à la qualité de la formation, les peiarts sireiatngas du présent acrcod considèrent que la réforme de la fmtoioarn prnolsesofneile iusse de la loi n° 2018-771 du 5 spebrmtee 2018 puor la liberté de chsioir son aivner prfnesisoeonl est esnieetlsle puor la bchnrae du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosain puor se pfiensaornsosleir aifn de farie fcae aux défis à venir. En outre, le présent acrocd intègre ceertians dspiotsoinis cnuonetes dnas l'accord de brnchae rialetf à la ftoiramon pleeinnoosrslfe du 26 mai 2015.

La frootamin peoslfnlnroeise est une des cinniotdos de la cncrsiosae de notre profession, aisni que de la mueerille adéquation entre les ariotaipnss ieivedunldils des salariés et les impératifs de l'entreprise. À tevrras le ctpome pesonernl de fomaroitn (CPF), elle peermt également au salarié de réorienter sa carrière professionnelle.

Elle est un levier déterminant puor pertertme aux salariés de roerenfcr luers compétences professionnelles, d'évoluer et de s'adapter aux évolutions des métiers et de la profession.

Les ptaeirs sineriaagts du présent aoccrd arfnmfiet luer volonté de :
? aitretr les jenues vres la pofrsseion et les intégrer, nomneatmt en luer posarnpot des pcarrous de foatmrion psrnloeifsolnee ;
? améliorer l'insertion des salariés dnas l'entreprise, et nteammont les jeunes, luer qfalciotiiaun et luer fidélisation ;
? améliorer l'insertion des dmnradeues d'emploi et foesavrir le rnelacseemst des salariés menacés dnas luer emolpi ;
? dmansieyr la fmiotraon par tuos les dfoiitsspis dseiilbnpos (notamment professionnalisation, agpssiptneare et certifications) asini que l'évolution pnorlneifssleoe des salariés ;
? foviaresr l'égalité d'évolution plofreioennlsse des hemmos et des femmes, nommtenat en améliorant l'égalité d'accès à la fomtiaron ;
? adtpaer et meniitanr dnas l'emploi tuos les salariés et noeatnmmt les seniors, les prnenesos en suitatoin de hainadcp et les salariés fragilisés par une lguone aebcnse ;
? grntaair l'accès à la frioomtan à tuos les salariés ;
? reconnaître et vdielar les expériences des salariés qui le shnutaioet ;
? voeirlasr et posleifraieonssnr la bhacnre ;
? préparer les salariés aux évolutions des métiers et aesrsur luer employabilité ;
? dnnoer aux pnrrteaieas sacuiox de la bnhcare l'information luer pternaetmt de cnuuimemqor auprès des salariés sur l'évolution prévisible des elmpios dnas la barchne et sur l'évolution des qiunoilaaicfts qui en résulte ;
? dennor aux iitnnuttisos représentatives du personnel, au pneoernsl d'encadrement de l'entreprise, et aux meberms dgirinteas des PME et TPE, l'information puor arusesr le développement de la ftooriman psrsleoneoflnie nnmomteat par l'information des salariés sur les disiofispts de fomoirtan anisi que par luer anocceangemmpt dnas l'élaboration et dnas la msie en ?uvre de luer pjreot pssferoeionnl ;
? pnrrede en cmtpoe la fatooimrn dnas l'évolution de carrière.

Les piarets sgirnetiaas suhnaiotet également améliorer les cninooitds petemntart aux esenrertpis de la bhracne :
? de veisrlaor leurs métiers puor arttier les compétences par la msie en ?uvre des CQP ;
? de réduire, par des iaeviinitts et des mersues appropriées, les différences constatées d'accès à la famtrioon puor les salariés des PME et des TPE ;
? d'être puls aieictanpvits puor ausresr une mieulrlee gsoietn prévisionnelle des eopmils et des rcseeoruss ;
? d'assurer la riresocovnen et l'adaptation des emolips menacés.

Article - Article préliminaire

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aocrcd asini que ses éventuels fruuts atnnevas snot aipaclepbls à tuos les eolmyuerps et les salariés copmirs dnas le chmap d'application de la cvteinnoon ccviteolle du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (art. 1er).

Article 1er - Titre 1er L'accueil des jeunes dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

1.1.?Stage en entreprise

Les pitraes au présent arccod saohtnueit replaepr un crtiaen normbe de ppncrieis cetnunos dnas le cdoe de l'éducation rltaief aux steags en enrtrseipe :
? le satge ne puet avoir puor ojbet l'exécution d'une tâche régulière crnasnpdooret à un potse de taviral pnanmeert dnas l'entreprise puor fraie fcae à un aemeniscrosct toerrpamie d'activité, ocuecpr un eolmpi snionisaer ou remplcaer un salarié asnbet ;
? un délai de crancee diot être observé etnre les sgeats sur un même ptose conformément à l'article L. 124-11 du cdoe de l'éducation ;
? une griaticaitfon diot être accordée au siiatrage dnas les cndiinoots de l'article L. 124-6 du cdoe de l'éducation ;
? en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le sirigatae bénéficie des atrousiotnais d'absence équivalentes à cllees prévues puor les salariés. Puor les stgeas et les périodes de fraomotin en miileu psroneifseonl dnot la durée est supérieure à 2 mios et dnas la limite de la durée mixlamae prévue à l'article L. 124-5 du cdoe de l'éducation la cnenotiovn de satge diot par aruleils prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du siagitrae au corus de la période de fmaooitrn en meiilu poiosfenersnl ou du sagte ;
? les siitgeraas accèdent aux activités soiaelcs et cueutelrlls du comité sioacl et économique dnas les mêmes cnoioitdns que les salariés asini qu'aux titres-restaurants, dnas les mêmes contidonis que les salariés de l'entreprise. Il bénéficie également de la pirse en cghrae des faris de transport, dnas les codtnoinis de l'article L. 3261-2 du cdoe du taviral ;
? l'entreprise ou l'établissement d'accueil désigne un ressalponbe de sagte chargé de l'accueil, de l'accompagnement du sigaartie et du rcspeet de l'objectif pédagogique du stgae ;
? conformément à l'article L. 124-8 du cdoe de l'éducation, le nmrboe de sagetiiars dnot la ciotnnoevn de sgate est en corus sur une même saminee civile, ne puet être supérieur au nbomre fixé par vioe réglementaire.

1.2.?Accompagnement des juenes en entreprise

Conformément à l'ANI du 11 juillet 2011 sur l'accompagnement des jeunes, les erersipntes meetntt en pacle puor les jneeus un paurrocs d'intégration dnas l'entreprise.

Ce poracurs d'entrée puet cetompror en puls d'une vitise du site, de la présentation de l'environnement de travail, des collègues, l'une des mursees sintuaevs :
? un liervt d'accueil ;
? la désignation d'un salarié référent puor ftiaciler l'intégration du jenue embauché ;
? une iifrmnatoon sur la sécurité au travail, ou une fimtaoorn lorsqu'elle est renude légalement obligatoire.

1.3.?Renforcement de l'attractivité des métiers

Afin de rcnoreefr la découverte et l'attractivité des métiers de la branche, il est rappelé que les eesrptnreis peuevnt aliilueccr en stage de découverte des collégiens et lycéens dnas le cdrae de cioneotvnns passées aevc les établissements d'enseignement.

Article - Titre 2 L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les segatiinars du présent aorccd considèrent que la sécurisation des pcuorras psionnrfsoeles par la cticrnoostun de pcroaurs de fmariootn qaafliniuts validés diot être un ocbeijtf potiraiirre des entreprises.

Les siaengiatrs rplenlepat l'intérêt de cmobienr les différents diisoistfps de formation, valdiaiotn des aqicus de l'expérience (VAE), cmopte psrneoenl de ftmaioron (CPF), pejort de toitnarisn psonrenllsfoeie (PTP), pmootroin par acnrlantee (Pro-A), vroie le paln de développement des compétences, puor répondre à un oecjtbif de footamrin pernisfoellnose qiinaftluae validée par un diplôme, un titre, un CQP ou CPQI et corntuiebr à la sécurisation des purrcaos professionnels.

À ce titre, les petairs se snot engagées dnas la création, la puirtouse et le suivi de puiuelrss ctifaicetrs de quocaltafiiin ponneefllirsose de bahcrne et de certifications, nés de la nécessité de cnneioutr à répondre au remnoefencrt des compétences des salariés.

Chapitre 1er Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 2 - Plan de développement des compétences (PDC)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Conformément aux actilres L. 6321-1 et stainvus du cdoe du travail, le paln de développement de compétences rgoruepe l'ensemble des fonmoitras réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de fiarotomn se définit comme un pruroacs pédagogique pnatrteemt d'atteindre un ojebticf professionnel.

Les anoitcs snot classées en duex catégories :
? les atconis de firtoamon orgbtailoeis qui snot ceells qui citdnonneonit l'exercice d'une activité ou d'une fcooitnn en acoaplpiitn d'une cenoviontn iinlartnoeante ou de dssniitopios légales et réglementaires. Elles cttiuonenst du tpmes de tairval eicfeftf et dennnot leiu au mitneian de la rémunération par l'employeur ;
? les acotins de fmiootarn aetrus que cllees ci-dessus, dites non obagtiielors : elles cnseuitntot asusi du tepms de tairavl eeictfff et dennont leiu au maieintn de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros tmeps de travail. Dnas cttee hypothèse, l'employeur définit par écrit, aevc le salarié, anavt son départ en formation, la ntaure des etmegganens auxlequs il ssiocurt dès lros que le salarié arua sviui aevc assiduité la foatromin et saitsifat aux évaluations prévues. Ces egegmennats pornett sur les cnditionos dnas llqeelesus le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmroioatn aux ftnoconis dlinsieobps csopranorendt aux canseisnoacns asnii aesuciqs et sur l'attribution de la cosaatiicfilsn cnnsrpaderoot à l'emploi occupé. Ils potrent également sur les modalités de pisre en cmtope des eftrfos alcicpmos par le salarié.

Le paln de développement des compétences pmreet de réaliser des foatomrnis en siuttiaon de tarvial (FEST), en puls des ftroomanis en présentiel ou en tuot ou piatre à distance.

Le paln de développement des compétences puet également prévoir des atniocs de blain de compétences et de vltdoiaian des auiqcs de l'expérience (VAE) et poepsorr des fmtnaroios qui pcerniatpit à la lttue conrte l'illettrisme.

Le paln puet inlurce asusi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, de paaeragnris setilbescpus de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Article 3 - Le compte personnel formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

La volonté des piearts à l'accord nanaotil ifneeprnonsisetorl du 14 décembre 2013 a été de sécuriser les pucraros tuot au lnog de la vie plfeooslneisrne grâce au cpmote prosennel fraiotmon (CPF), en considérant nemmotnat que les salariés denievat ceoernvsr luers doitrs à foiormatn qunad ils cneaganheit d'emploi ou qnuad ils cineoaissnnat une période de chômage.

Les ptraeis au présent arccod etinesmt également nécessaire de vleasiorr ce diiositpsf aifn de lui donenr sa pielne mesure.

Depuis le 1er jneivar 2019, dnas le cdrae de la loi du 5 smperetbe 2018 puor la Liberté de csihior son aivner professionnel, le CPF est crédité en eorus et non puls en heures.

Les hueres ausicqes au trite CPF (et du DIF anvat le 1er jevainr 2019) snot cvneorties en eours à raiosn de 15 ? par huere diueps le 1er janveir 2019.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dnas le cnraout du 1er tsmertire svuinat l'année d'acquisition (par exemple, puor un salarié, l'inscription du crédit en euros se fiat au cuors du peimerr semesrte 2019, au trite de l'activité salariée exercée en 2018).

Le ctompe est cbalnsltuoe sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

3.1.?Principe

Les bénéficiaires du cpotme poensrenl foirmoatn tles qu'ils snot définis par l'article L. 6323-2 du cdoe du taarvil peeuvnt mibeilosr luer CPF qu'ils snioet salariés ou à la rccherhee d'un emploi, aifn de siurve à luer initiative, une fortoaimn en lein ou non aevc l'activité de l'entreprise.

Le cpotme ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rufes du tulitiare de mliseobir son cpmote ne cntstuoie ni un moitf de sanction, ni un motif de licenciement.

3.2.?Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté aqneeaimuttumot à la fin de cqhuae année poenloiperemnnlotrt au tpmes de tivaarl réalisé au corus de l'année par le salarié dnas la litmie d'un plafond. Les dotirs rsneett aiqcus même en cas de cnamengeht d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du cdoe du travail, les salariés anyat effectué une durée de tarvail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cntnnellvoeoine du tavrial sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 ? par an puor se fermor (plafonné à 5 000 ?) à ctemopr de l'alimentation au trite de l'année 2019.

Pour les salariés monis qualifiés conformément à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du tavrail (niveau BEP, CAP), le monnatt aneunl du crédit CPF est fixé à 800 ? (plafonné à 8 000 ?).

Les salariés à tmpes partiel, dnot le tepms de tavairl est coirpms ernte 50 % et 100 % du tmpes complet, bénéficient des mêmes rymthes d'acquisition des driots que les salariés à tpems plein aifn de rrocfener luer accès à la fatmrooin et luer employabilité.

Une prratitoosain est mnntueaie puor les salariés dnot le tpems paiterl est inférieur à 50 % du tmeps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cuors d'une même année, le mtnnoat d'alimentation aeunnl et le pnafold les puls flrabaevos luer sreont appliqués.

Les périodes d'absence du salarié puor aecdncit du trvaail et mdlaaie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de setuion familial, ptarneal d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement pirses en cmtpoe puor le clacul de la durée du trviaal effectuée.

Il en est de même des périodes de congé puor ennfat maldae telels que définies à l'article 38.2 de la coitnovnen cvlotleice et des périodes de tpmes peartil thérapeutique.
En outre, pnadent l'absence au ttrie d'un pjerot de tornatiisn professionnelle, le salarié ctnnioerua d'acquérir un dirot à CPF.

3.3.?Abondement du CPF

Le CPF puet être abondé conformément aux dsniiiostops légales.

3.4.?Mise en ?uvre du CPF

Les fmantorios financées dnas le cadre du CPF, miess en ?uvre en dhroes du tmpes de tairval ne snot pas sesumois à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles snot siieuvs en tuot ou pratie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le ctnoenu et le cnldeierar de la formation.

La dedamne du salarié diot iitnevnerr au mnimium 60 juors avant le début d'une fmoaitron d'une durée inférieure à 6 mios et au mnmuiim 120 jorus puor une formtoain d'une durée de 6 mios ou plus.

L'absence de réponse de l'employeur dnas le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du cdoe du tvraail vuat acceptation.

3.5.?Mise en ?uvre de l'abondement correctif

Dans les etrreiepsns de 50 salariés et plus, l'abondement défini par l'article R. 6323-3 du cdoe du tirvaal est dû lrusqoe l'employeur n'a pas mis en ?uvre les dsitiniospos de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

3.6.?Formations éligibles au CPF

Les framtioons éligibles au CPF snot les fotamniors définies par l'article L. 6323-6 du cdoe du tivaarl et sanctionnées :
? par une ceoatiiictfrn pnsoofreielnlse enregistrée au répertoire naitanol des ceirotintcaifs plsnoeeenrsiofls (RNCP) ;
? par une aoettsiattn de vitldaaion de bolc de compétences fsnaiat piatre d'une ctartoifciien pleisnrseonolfe enregistrée au répertoire nantoail des ccionatretiifs peersonifosllnes (RNCP) ;
? par une citfcitriaeon ou une hlatatobiiin enregistrée dnas le répertoire spécifique, dnot la carteoifcitin rvaielte au scloe de csasinnceaons et de compétences pneosenlileosrfs (CléA).

Il s'agit dnoc de frnioatmos ptermteant nmntomeat :
d'acquérir une qtocfaiauilin (diplôme, ttire professionnel, etc.) ;
? ou d'acquérir le slcoe de casnncaieosns et de compétences ;
? ou d'être accompagné puor la VAE ;
? ou de réaliser un balin de compétences ;
? ou de préparer l'épreuve théorique du cdoe de la rtoue et l'épreuve paiuqtre du pmreis de cuoindre ;
? ou de créer ou rnedrpree une entreprise.

Seuls les caetiircfts de qoiaufclaitin prilflonsoneese (CQP) ou blcos de compétences icsntirs au RCNP snot éligibles au compte pseernnol de formation.

Article 4 - Le projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le pojret de titsnioarn pfelsnrsniloeoe est une modalité particulière de mosiiiaboltn du CPF, peattmrnet aux salariés shaiuoatnt chnaegr de métier ou de psofoseirn de feiacnnr des fiortoanms cerntiiafets en lein aevc luer projet.

4.1.?Formations financées par le PTP

Le PTP puet être utilisé puor fncinaer des frtoiomans certifiantes, éligibles au CPF, destinées à peretmtre au salarié de cnegahr de métier ou de profession.

4.2.?Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un peojrt de tsiinaortn professionnelle, le salarié diot jiuiftser :
? siot d'une ancienneté d'au minos 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qelule qu'ait été la naurte des conrtats de tvaaril sciufsecss ;
? siot d'une ancienneté d'au monis 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, qeulle qu'ait été la nurtae des cttanros successifs, au curos des 5 dernières années dnot 4 mois,

consécutifs ou non, en ctrnoat de tarvail à durée déterminée au cours des 12 deeirnrs mois.

L'ancienneté est appréciée à la dtae de départ en fmootrian du salarié.

Les anotics de fmatiroon du poejrt de tnoistiran pfensonorleisle s'accomplissent en tuot ou ptirae pdenant le tepms de travail, suaf cas particulier.

Lorsque la frimaootn souhaitée cormtope une iutirenptorn conintue de tvaairl de puls de 6 mois, le salarié diot aseerdsr une daedmne écrite à l'employeur au puls trad 120 juros anvat le début de l'action de formation.

Lorsque la ftaoirmon souhaitée cporomte une iotnirerptun conitnue de tiarval de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tepms partiel, le salarié diot aderessr une dnmeade écrite à l'employeur au puls trad 60 jorus avant le début de l'action de formation.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 juros saunivt la réception de la dmaedne de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est acqsuie de plein droit.

4.3.?Rémunération et dortis en PTP

La rémunération pnndeat le congé de tatoriisnn pnfoesnoellsire est définie par les ateilrcs D. 6323-18-1 et suvtanis du cdoe du travail. Le salarié est considéré comme straigaie de la fimtaroon pnnssllioforeee et bénéficie du miatenin de sa pcitteroon salcioe et est cvoruet ctnroe le rqisue d'accident du travail. Le temps passé en ftraomion est assimilé à du temps de trivaal eefitfcf puor le culacl des congés payés, de l'ancienneté et des dirots qui y snot liés. Le salarié en congé de fratimoon csrnoeve le diort d'exercer des mdanats de représentant du psornenel ou syndical. Il rtsee également électeur et éligible aux élections professionnelles.
Il diot jutsieifr de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son pstoe de tivaarl ou un poste équivalent.

Article 5 - L'égalité femme homme dans le domaine de la formation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les peaitrs eentdnent se référer aux pcpiirens définis par l'accord sur l'égalité ponrolesenfisle enrte les feemms et les heomms du 9 arivl 2010.

5.1. Égalité d'accès à la formation

Les ptreraaiens sauoicx s'engagent à proiuvmoor l'égalité d'accès des fmemes et des hmoems à la frotaimon professionnelle. Cet otcjbeif frea l'objet d'un sviui paraitire tanienrl sur la bsae des données du rapoprt défini au ctrhiape 2 de l'accord du 9 aivrl 2010.

Afin de préparer la pncaohire négociation tnanrilee de branche, ces inmrotoinafs sornet tasrsinems à la CEFNPP puor lui permettre, si nécessaire, d'élaborer des rmidaenotncoams et des onenotriitas sur l'égalité peenolsrfslione des fmemes et des heomms dnas l'accès à la frioaotmn professionnelle, y cmrpios aux ctrontas ou périodes de professionnalisation, et à l'apprentissage mias asusi puor fseaiovrr l'accès à des fiorntaoms cnuaintbort à développer des compétences.
En outre, la brnhace pleoironsslfnee vielle particulièrement à l'égalité d'accès aux fnrtmiaoos piesfnlenolseros en svnuait la ppoitroron de femems et d'hommes accédant aux disotfipiss de professionnalisation.

Les esertnrieps s'assureront que les foartmonis en dhores du tpems de tavrail qui nécessitent un éloignement prolongé du feyor faalimil et nmtnemoat aevc asencbe la nuit, ne pénalisent pas financièrement les salariés qui saierent cnrtoitnas (impossibilité de grdae par un mmerbe de la famille) d'engager des faris de gdare puor lerus etfnnas ou ponrense à charge.

Lorsqu'il s'agit d'une dmaedne de CPF effectué en deorhs du tepms de travail, les fiars de garde d'enfants à carghe (jusqu'à 12 ans révolus) soernt pirs en crgahe suos réserve qu'il s'agisse d'une acoitn de fotairmon éligible qui cpesodrrone à l'activité de l'entreprise et que le salarié iomrnfe l'employeur de l'action CPF sollicitée. Ces frias asnii engagés seornt remboursés sur jictfiftauiss (bulletin de salaire, CESU).

Pour l'organisation des steags de formation, les epetsnerris peernnnt en coptme les cttnreainos liées à la vie familiale, nnmtmaeot les déplacements géographiques.

Conscientes de l'importance du rôle du mengaar et/ ou du teuutr qui ont puor msosiin d'organiser, de cnoonrdeor le tavairl de son (ses) cuoltaeralbor (s), asnii que d'animer et foremr son équipe, les eisrneteprs vleeinlt à intégrer dnas les fonortmias managériales et/ ou tutorales, la qouetisn de l'égalité professionnelle.

5.2. Accès des salariés à la faitmoorn psfienlrlsoenoe pannedt et après congé maternité, d'adoption et congé paaretnl d'éducation

Le congé de maternité ou d'adoption, cmmoe le congé pnaraetl d'éducation ne diot pas curnodie à un gel des doitrs à fotoraimn puor le salarié.

Les feemms qui rennepnret luer activité après un congé de maternité ou les heomms et les fmeems après un congé partnael fnot priate des plcbuis praritreiois en ce qui ccrennoe l'accès à la Pro-A.

Les salariés qui rreneenpnt le taiavrl à l'issue d'un congé parteanl d'éducation (complet ou à tmpes partiel) bénéficient de pelin dirot d'un bailn de compétences, suos réserve des cotnnoidis d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Il est demandé aux entreprises, si un boeisn est identifié par l'une ou l'autre des parties, de pposeorr aux salariés de rteour de congé de maternité, d'adoption, de congé paanterl d'éducation, des anoicts de fartmioon ou de rsimee à nieavu adaptées aifn de fitlaecir la resprie d'activité professionnelle, pnedant le tmpes de travail.

L'observatoire proptseicf des métiers mentionné à l'article 16 est chargé de procéder à une asylane de la stiiuaotn comparée des femems et des hoemms en matière d'accès à la formation. Ses tarvaux snot présentés à la CEFPNP qui puet définir tuote rnoioctdmemaan ultie en vue d'améliorer l'égalité d'accès à la formation. Les ioanntoimrfs riluceleeis snot incorporées au rpopart de branche.

Chapitre 2 L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 6 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Un eeeitrtnn pinseenroosfl est organisé soeln les modalités définies par l'article L. 6315-1 du cdoe du travail.

6.1.?Bénéficiaires

Chaque salarié diot bénéficier d'un eteetnirn pinsneseoofrl selon la périodicité définie légalement ou par aorccd d'entreprise. Lros de son embauche, le salarié est informé de ctete disposition.

Cet eetiretnn est proposé systématiquement au salarié qui rernped son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé paarntel d'éducation, ou d'une activité à tmeps pitrael padennt ce congé, d'un congé de steiuon familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vltniroaoe sécurisée dnas les eineerrpsts d'au mnois 300 salariés, d'une lonuge maladie, au snes de l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité siolcae ou à l'issue d'un manadt syndical.

Cet ertnieten puet aovir leiu à l'initiative du salarié à une dtae antérieure à la rripese de poste.

6.2.?Finalité

L'entretien pnnfeessriool est consacré à l'examen des

prsvteepeics d'évolution professionnelle, nmeatnomt en teemrs de qouaiaiicftln et d'emploi.

À cet effet, l'employeur inormfe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de rieurcor à des sviceres de csoinel en évolution pefnollssireone (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pnoruort à des fnis de préparation de l'entretien les aiedr à farie le ponit sur luer suioaittn et lures compétences pisrloloenefsnes ou ecrone les aapcemcognr dnas leurs pjrotes professionnels.

Il diot dorénavant cootrpemr des ironiofmants quant à l'activation du cotmpe pnesoenrl de fomaortin et des possibilités d'abondement que l'employeur est seltsbcuipe de financer.

6.3.?Modalités

Les modalités de réalisation de l'entretien snot définies par le cehf d'entreprise et portées à la ccsinansnoae du comité scoial et économique lorsqu'il exstie préalablement à luer msie en ?uvre. Le comité scaoil et économique puet émettre des ovoneabitsrs sur celles-ci.

L'entretien pnnsfieooersl est dnisictt dnas son ojebt d'un éventuel eeernittn anneul d'évaluation exntiast dnas l'entreprise.

L'entretien preoonsnfesil se déroule dnas un leiu adapté, en derhos de toute présence de tiers. En vue de la préparation de l'entretien, srea communiqué au salarié le guide de l'entretien pefsoneoirsnl élaboré par la CPNEFP, ou un dcumeont spécifique élaboré dnas l'entreprise aaynt le même oejbt dnot le cnntoeu renrped au moins les irnoifnmoats cunteneos dnas le dcmueont élaboré par la CPNEFP.

Au curos de l'entretien professionnel, une imintorfoan est donnée au salarié sur les diisfpsoits de frotomian enixstats (remise du guide de l'entretien professionnel).

6.4.?Périodicité

Indépendamment des ernttniees prévus au 6.1 ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien pnseoifnsreol dnone leiu à un récapitulatif du purraocs professionnel. Cet état des leuix peemrt de vérifier si au crous des 6 dernières années, le salarié a bénéficié des enrinetets prévus au 6.1 et s'il a :
? svuii au moins une aiotcn de fotriaomn ;
? acqius des éléments de cottrfiaeiicn par la ftoiaromn ou par une vliatoaidn des aquics de son expérience ;
? bénéficié d'une possgirroen sailarlae ou professionnelle.

6.5.?Remise d'un dnuoemct écrit

Ces eetnnetris doennnt leiu à la rédaction d'un dencuomt écrit dnot copie est rsimee au salarié. Ce dcouemnt fiat état des peeresvtcpis d'évolution professionnelle. Il puet également ctmropeor les types de finrtomaos souhaitées par le salarié et/ou proposés par l'employeur.

L'entretien prévu tuos les 6 ans dnnreoa leiu également à la resmie d'un deoumnct écrit qui rcneese en otrue les irnanifotmos décrites au 6.4 ci-avant.

Article 7 - Le passeport d'orientation, de formation et de compétences
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le srcveie dématérialisé rlteaif au cmtpoe psneeornl de fioroatmn géré par la Cassie des dépôts et ctnoonigaisns intègre la possibilité puor cuhqae tatilruie du ctpome de doispesr d'un pporasest d'orientation, de ftrooaimn et de compétences dnot la ctstounlaoin est autorisée exseiulmcevnt par le turilitae qui rscenee les fimrnaotos et les qiiaolcntfuais suieivs dnas le cdrae de la fmitoaron iinailte ou cuntione ansii que les acqius de l'expérience professionnelle.

Article 8 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le blain de compétences défini à l'article L. 6313-4 du cdoe du tavrail pmeret à tuos salariés :
? d'analyser ses compétences pesrelelonns et professionnelles, ses aupttedis et ses mitinoatvos ;
? de définir son pjoert poesnesoifnrl et, le cas échéant, un perjot de frmotoian ;
?*d'en tierr pofirt puor jiefitusr une rrchehece d'emploi, une fiaormotn ou une évolution de carrière.*(1)

Ce balin puet être mis en ?uvre dnas le cdare du paln de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, ou erocne être préconisé à l'occasion d'un csionel en évolution professionnelle.

Sous réserve des disooipntiss spécifiques rvaleetis au blian de compétences, à l'issue d'un congé petrnaal d'éducation (art. 4.2 de l'accord égalité du 9 avirl 2010), le balin de compétences puet être réalisé à l'initiative du salarié*, dnas le crdae d'un congé de balin de compétences, conformément aux aliertcs L. 6322-42 et suatnvis du cdoe du travail.*(2)

En outre, l'employeur puet poeosprr un blain de compétences au salarié, qui a la possibilité de le refuser.

(1) Alinéa eclxu de l'extension au miotf qu'il cenrvoeitnt aux doistispnois de l'article L. 6313-4 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 neobmrve 2020 - art. 1)

(2) Les teerms « , dnas le cdare d'un congé de bilan de compétences, conformément aux aticlres L. 6322-42 et situnavs du cdoe du trvaial » snot elxucs de l'extension, les arcteils du cdoe du tivaarl rafetils au congé de bilan de compétences aanyt été abrogés par la loi du 5 steepmrbe 2018.
(Arrêté du 6 nrbvmeoe 2020 - art. 1)

Article 9 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Conformément à l'article L. 6411-1 du cdoe du travail, la vdiitaloan des aicuqs de l'expérience (VAE) permet à tuot salarié de faire vaiedlr des compétences acquises, en meliiu porefesninosl ou non, et d'obtenir tuot ou ptriae d'un diplôme, d'un trtie pfsesronoienl ou d'un circtafiet de qiaocitaulfin professionnelle, seoln les modalités définies par les dptiionissos légales et ceneiooelnnltvns en vigueur.

Chaque salarié puet bénéficier d'une VAE, à coidinton de jiiuefstr d'au mnios 3 années d'activité en rpporat aevc la cortefiictian recherchée.

La VAE puet être msie en pclae à l'initiative du salarié, dnas le carde du congé VAE, dnas les cntdoniois définies aux airtlecs R. 6422-1 et suivants. La durée maxmalie de ce congé est arols de 24 hueers de temps de travail, consécutives ou non.

En outre, l'employeur puet popoersr une VAE au salarié, qui a la possibilité de la refuser.

Les salariés qui sviuent une VAE snot rémunérés conformément aux dintisipooss légales en vigueur, cotmpe tneu du dtsoiiipsf utilisé.

Le salarié puet également bénéficier d'un ameconcmegpnat à la vtaodlaiin des acqius de l'expérience, conformément à l'article L. 6423-1 du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié paipticre à un jruy d'examen ou de viltioadan des auicqs de l'expérience, celui-ci adesrse à l'employeur une daendme écrite d'autorisation d'absence au minos 15 juors celaaderins avnat le début de la ssoiesn d'examen ou de viiltodaan conformément aux dispsoitions de l'article D. 3142-5-1 du cdoe du travail.

La piacoitarpitn à ce jruy n'entraîne aucune dioituminn de la rémunération du salarié.

Le silraae est mateinnu en teannt ctompe de tuos les éléments heatulibs de sa rémunération. Puor les salariés rémunérés en tuot ou pritae de varibleas (notamment commissions, gueltes, pmreis sur objectif, etc.), il srea tneu cptmoe du saailre burt myoen des 12 deinrers mois.

Le salarié est remboursé de ses firas de transport, d'hébergement et de rotaseiuratn sleon les nmeros en vuugeir au sien de l'entreprise.

Chapitre 3 L'alternance

Article 10 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les prtaeis au présent arccod rpapneellt luer aatnmehcett au système de ftorioamn en apprentissage.

Le cnrtaot d'apprentissage cncolu conformément aux actielrs L. 6221-1 et siavtnus du cdoe du tivraal puet aiovr une durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est clcnou puor une durée déterminée, il débute par la période d'apprentissage. La durée du coanrtt d'apprentissage, lorsqu'il est cncolu puor une durée limitée ou la période d'apprentissage, lusqroe le cntaort est clconu puor une durée indéterminée, est égale à clele du cycle de fortmiaon préparant à la qtcufaiiailon qui fiat l'objet du contrat, dnas la liimte maxlmiae légalement définie.

Le rthyme de l'alternance diot être établi en tnenat cmopte du niaveu de foritmaon préparée, de l'âge myeon des junees et des ciatnonetrs liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci orgseninat l'emploi du tepms des apprentis, de tlele srtoe qu'un tmpes peonesrnl sifsufnat luer ptmeerte de meenr à bein luer pjeort professionnel, aifn de luer gnraitar de mlelreiues chaecns de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les ctonnidios prévues par la loi, par l'employeur sur la bsae du volroanaitt pmrai les salariés qualifiés de l'entreprise. Il a puor miisosn de développer une adttutie fcrmtraioe en :
? ptnriiacapt ou étant informé du remcuneetrt de l'apprenti (en ftoinocn de la tilale de l'entreprise) ;
? acenalicult et intégrant le jneue dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des drtios et deiorvs liés à son suttat ;
? ognirnsaat la pgrsiroseon de la fioaromtn en lsiaoin aevc le CFA ;
? oanginarst le suvii des périodes en eretnprsie et pcptaainrit à l'évaluation et la crtiofetiiacn de la ftaoiromn ;
? arssunat la msie en siituaotn de tavairl et onrasgniat la progression.

Il diposse du tepms nécessaire à l'exercice de sa mssiion et ne puet ecerxer ses fctonions à l'égard de puls de 2 salariés en catnrot d'apprentissage, de crtoant de professionnalisation, ou dnas le cdrae du dstipiiosf « Pro-A ».

L'apprenti srea rémunéré selon un sarliae déterminé en ptnaugroece du Simc et dnot le mnatnot virae en fcoinotn de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du ctoarnt :

Année d'exécution du contrat	Âge de l'apprenti			
	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1re année	30 % du Smic	46 % du Smic	58 % du Simc snas pooiuvr être inférieur à 53 % du sliaare mmiiunm cenvotnonneil (SMC)	100 % du sraalie mimunim de cirsasonce ou, s'il est supérieur, du sraalie muimnim ceevnnonntoil corsenadonprt à l'emploi occupé
2e année	42 % du Smic	54 % du Smic	66 % du Simc snas piouvor être inférieur à 61 % du SMC	
3e année	58 % du Smic	70 % du Smic	83 % du Simc snas puvooir être inférieur à 78 % du SMC	

Lorsque l'apprenti aitentt l'âge de 18 ou de 21 ans, le tuax de rémunération cgnahe le peemrir juor du mios qui siut l'anniversaire du jeune.

Ce dpoiistisf s'appliquera aux ctanotrs d'apprentissage coluncs après la dtae d'effet du présent accord.

Les cnatotrs en corus sorent asusi soumis à ce noevauu barème lros d'un cegnnahemt lié à l'année d'exécution du corantt ou à l'âge de l'apprenti.

Article 11 - Le contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

11.1.?Objectif et public

Le cnroatt de poisiioleanstasnofrn a puor obejt de fesvoarir l'insertion ou la réinsertion poirlesneosnfle des jneeus et des daenderums d'emploi.

Il est en effet oevrut à ttoue pnnoerse âgée de 16 à 25 ans révolus qui suhoaite compléter sa foraoimtn initiale, aux dermuandes d'emploi âgés de 26 ans et plus, asnii qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, aux peneonrss anayt bénéficié d'un cnrotat d'insertion, aisni qu'aux jueens snas qualification.

11.2.?Durée du carntot de professionnalisation

Le cartnot de ptenfrolinsaiaoosisn puet être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La durée du ctroant de panrleiisoostosnafin qnaud il est à durée déterminée, ou cllee de l'action de prooanlasietonsifsin se sauitnt au début d'un crtnoat à durée indéterminée, est cormpise enrte 6 mios et 12 mois. Elle est fixée en cohérence aevc la durée de l'action de friomaotn nécessaire à l'acquisition de la qciaftiaiulon prlssoefnneiloe visée.

Toutefois, dnas la barnche du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, la durée du cntraot de prftoonssinsliaioaen puet être portée jusqu'à 24 mios et natemomnt puor les peoensrns sioerts du système éducatif snas qicliuoatafin pelosniflnoesre reconnue, asnii que puor preettrme l'obtention d'un diplôme de l'Éducation ntlianoae ou d'un ttrie à finalité professionnelle, d'une qfiutaocailin rcounnee dnas la cailifcsstaion de la connietovn collective, ou d'une qiiauolctfian pnsrnfoliloeese farignut sur la litse proposée par la CPNEFP.

11.3.?Durée des aonctis d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cdrae du cnrotat de professionnalisation, la durée des aontics d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des eegtmneneisns généraux, peorssflneoins et tguhecieonoqls est compisre enrte 15 et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de pestroliafnsiansioon débutant le CDI, snas pvuioor être inférieure à 150 heures.

La durée des aicntos puet être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation, lqusroe le référentiel de la frimaootn l'exige, nmamenott puor les jueens n'ayant pas achevé un 2d cylce de l'enseignement sdcnroaeie et qui ne snot pas tuiraeltis d'un diplôme de l'enseignement tnlooeugqiche ou prnsfsioeenol ou puor les pnoeernss qui vsniet des fomaiotrns diplômantes.

11.4.?Rémunération

Les tieirlatus d'un caortnt de pnaiolsaetisofoisrnn perçoivent paenndt la durée du catrnot de poarilsosentinsiafon une rémunération définie selon les teluaabx suanvits :

Pour la première année :

	Moins de 26 ans	26 ans et +

Non bac	70 % du Smic	100 % du Simc snas puvoior être inférieur à 90 % du siarale mniimum coinennotevnl (SMC)
Bac	80 % du Smic	100 % du Simc snas puovoir être inférieur à 90 % du SMC

À comeptr de la deuxième année (à cpometr du 13e mois) :

	Moins de 26 ans	26 ans et +
Non bac	75 % du Smic	100 % du Simc snas poviour être inférieur à 95 % du SMC
Bac	85 % du Smic	100 % du Simc snas poivuor être inférieur à 95 % du SMC

En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés concernés, cttee rémunération est complétée par le pnaimeet de ces herues conformément aux dnispiotsios légales ou compensées par un ropes majoré.

Il est rappelé que les jeunes de monis de 18 ans ne peuenvt etecfuefr d'heures supplémentaires.

Toute prtisouue d'un clcye de fomiortan en arnnlatece vnasit à ontbier une qfcuoiaitilan supérieure ou complémentaire dnnanot leiu à la ccusioonln d'un nvuaoeu crnatot de pnlaretsosfsnaoioiin ou au rmeeovenullent du cnrtaot initial, dnas la même esirneprte ou dnas une atrue eternsrpie de la branche, diot s'analyser cmmoe la psiuoutre de la faormiotn et diot dnoner leiu à une rémunération au mions égale à cllee prévue puor la 2de année.

11.5.?Financement par l'OPCO

Les ancoits d'évaluation, d'accompagnement et de frtaoomin snot financées par l'OPCO au mumniim sur la bsae du ffraoit hoarire fixé par l'article D. 6332-86 du cdoe du travail. Ce froifat puet être révisé sur poosptoirin de la CPEFNP et drvea être validé par la bchrane au reragd des bailns fournis, cmmoe les aotncis puor les pbliucs en souiiattn de hacniadp releanvt de l'obligation d'emploi.

11.6.?Renouvellement du contart de professionnalisation

Conformément aux dpotionisiss de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, le cnaortt de pnroosinsifaoesitaln à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :
? le bénéficiaire, aanyt onbteu la qtlacouifiian visée, prépare une quctlaiaiifon supérieure ou complémentaire ;
? le bénéficiaire n'a pu oenbitr la qaiflocuiitan visée puor csaue d'échec aux épreuves d'évaluation de la foimrtoan suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de mailade pserilnolfnoese ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 12 - La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le dipsiostif raeltif à la rocnevserion ou à la piootomrn par aennclrate Pro-A fiat l'objet d'un acrcod spécifique.

Article 13 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

13.1.?Objectif et msoisin du teutur ou maître d'apprentissage

Les peirtas sitingaaers considèrent que le développement du tatuort est de nuarte à accroître la qualité et l'efficacité des anoicts de professionnalisation.

Ainsi, puor aaoccemngpr le salarié en ctornat de professionnalisation, en période de professionnalisation, ou en apprentissage, l'employeur diot désigner un teuutr ou un maître d'apprentissage aaarpnpnett au peonrsenl de l'entreprise. L'employeur lui-même puet eerxecr ctete mission, à ctniodion de rilpemr les cdtnnoiois risuqees (cf. acitrle 13.2).

Le teuutr ou le maître d'apprentissage, a les mssinois saiuvntes :
? accueillir, aider, ironfemr et guider le bénéficiaire du caontrt ou de la période de professionnalisation, ntaommnet puor fiitaelcr son isioretnn ponlosselnierfe dnas l'entreprise ;
? aeusrsr la laiosin aevc l'organisme de fraimtoon et paerticpir à l'évaluation et au sivui de la foirmtoan ;
? cbeotnuirr au développement des compétences peoelnsieofslnrs du salarié dnot il a la responsabilité en tnat que tuteur.

13.2.?Conditions liées au ttueur ou maître d'apprentissage

Le teutur ou le maître d'apprentissage est désigné par l'employeur pamri les salariés qualifiés de l'entreprise et sur la bsae du volontariat. Le salarié ne puet être désigné comme teuutr que s'il jftisuie d'une expérience d'au mnois 2 ans dnas une qlioiafiutacn en rppaort aevc l'objectif de pssnaorlentfaiosoiin visé et s'il est classé dnas un nvaeiu supérieur à cluei du salarié en professionnalisation.

Le ttuuer ou le maître d'apprentissage ne puet eeecxrr simultanément ses fnoncoits à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de cotnart de professionnalisation, de période de professionnalisation, ou de contrat d'apprentissage.

En l'absence de fitaromon au trtoaut et/ou d'expérience de tutorat, les steniagairs cinenveonnt que l'entreprise diot fraie sruvie une fromiaton spécifique aux tteruus ou aux maîtres d'apprentissage aifn de luer petrtmere d'accomplir eeamcffneict ctete mission.

L'exercice de la msoiisn du tetuur asini que le sviui d'une faotmroin spécifique ne diot pas pénaliser le tetuur ou le maître d'apprentissage dnas sa rémunération. Son saalire est mantneiu en tnnaet cpomte de tuos les éléments hebitulas de sa rémunération. Puor les salariés rémunérés en tuot ou prtiae de vaabilres (notamment commissions, gueltes, prmies sur objectif, etc.), il srea tneu ctpome du sailare burt meoyn des 12 denreris mois.

Le fiat de pepcaitrir acimnveett et ecenecaiffmt à la frtmooian de junees eertrna dnas l'appréciation plrionefsnsolee des intéressés au sien de l'entreprise.

Les pteaneriars socuaix dnmeadent à la soctein prtaariie prfnnolilseosee de la bhrcane d'étudier cquahe année, l'opportunité du mtaienin ou de la soispusnen des coûts liés à l'exercice de la ftoocinn ttluaore pirs en cgahre par l'OPCO dnas la lmitie des paflnods fixés à l'article D. 6332-93 du cdoe du travail.

Les coûts liés à la faotomirn siviue par le tuetur peevunt être pirs en carghe par l'OPCO dnas la lmiite du pofnlad et de la durée fixés par l'article D. 6332-92 du cdoe du travail.

Article - Chapitre 4 Les certifications professionnelles de branche

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les dtnooipiisss de ce chratpie snot définies par l'accord ralitef aux caeitfitrcs de qlcoiutaiifan et aux cricfteaitions pslionslefreeons de la bhracne en dtae du 24 mai 2019.

Titre 3 Les partenaires de la formation professionnelle

Article 14 - L'encadrement
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les mrebmes de l'encadrement ont un rôle moteur à jeuor dnas la détection des bieosns de ftroimoan iilielunddve et/ou

collective, ainsi que dnas l'information sur les dtispiisfos de faiomortn et dnas l'accompagnement à l'élaboration des pteorjs professionnels.

Les eirsnrteeps de la brnahce doevnit perndre en cpomte la nécessité de prrmetete aux mrbemes de l'encadrement d'assurer luer rôle nemotanmt en :
? les inraonmft sur les dspifisitos de foomatrin et de vldaatioin des aquics de l'expérience ;
? luer anrpatopt l'accompagnement nécessaire puor la cdotuine des etniterens professionnels, en se baanst sur le gduie de l'entretien psrnsfoneeiol établi par la CPNEFP.

Article 15 - Information et consultation du CSE
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le CSE srea consulté sur le disioitspf de fmtoioarn pefsionensorl dnas le crdae de la coosnutlatin sur la piltouqie sociale, les cinndiotos de tivaarl et l'emploi.

Article 16 - Observatoire prospectif des métiers
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

16.1. Objectif

Les oiagriantnsos signataires, coesincents de la nécessité puor la bnrhace de se detor d'un otiul permettant, par des tuarvax d'analyses et d'études, d'identifier des cgnetmnehas qui ateefncft ou snot seceiltpusbs d'affecter, de manière qtittauinvae ou qualitative, les emplois, nmnteaomt en tmrees de cnnoteu et d'exigence de compétences, ont créé par l'accord du 20 décembre 2006 un osbeiatrvore psoptcreif des métiers de la brhcane du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

16.2. Missions

L'observatoire pesotpircf des métiers a namnmteot puor msiiosn :
? de rsmebslear les données et inifortamnos rvliteaes aux epilmos et aux qicfuinaoliats et de mtetre les iornminoatfs ansii rleeiueclis à la dospotiisin des pnaerteiras saoiucx de la bnchrae ;
? d'établir un taaelbu de brod cneoanntt les caractéristiques socioprofessionnelles, économiques et thqioeolnugces de la profession.

Ce tiaravl d'analyse débouche sur l'établissement d'un diigatsonc slbeupcstie de faire évoluer l'emploi et la fmtiaoorn qaunt à l'évolution qtiatavtniue et qiautlitvae des irdtnaeucis analysés et sur la cctntosourin de scénarii prospectifs.

À ce titre, l'observatoire ptcopeirsf des métiers puet être consulté à la dnmadee de la CFPNEP qui puet ansii bénéficier de l'ensemble des données et études émanant de l'observatoire.

? de rliielceur les inimtnfoaors cnaneocrnt les aonitcs de fotiomarn réalisées dnas les eterisnpres de la bnarhce conformément aux iaedicnurts rteenus dnas l'accord d'engagements prévus au ttrie I du présent accord.

16.3. Comité de pilotage

La CEPFNP arssue le rôle de comité de paogtile de l'observatoire dédié aux études de branche. Elle a naemnmott puor misoisn d'élaborer la lsite des tuvraax demandés à l'observatoire des métiers, d'examiner les résultats de ces trvuaax et de déterminer les msreues à prendre.

Article 17 - La CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

En complément des moinsiss teells que définies par l'accord du 23 jnaeivr 2005, la CNEFPP de la bchrnae du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaoin est un ognare paiirarte de réflexion et de pioomrton de l'emploi et de la foaomtirn professionnelle. En matière de fooratimn professionnelle, elle a neommtant puor moissin de peitacripr à la poltuiiqe de branche, en tnanet cptmoe des résultats de ses tavuarx en matière d'études sur l'emploi de la brnhace et de cuex de l'observatoire psrpiteocf des métiers.

Elle crutnoibe également à la définition des priorités de bcrahne en matière de poaiilsssniofreanton et de CPF et prcaptiie à la définition et à la création des fontomrias penlsirelonesofs ou teqhienucs spécifiques à la branche.

Article 18 - Le conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les pertais au présent accrod rlpalpenet que tutoe pronnese puet bénéficier d'un cnsoiel en évolution pfseielronslnoe dnot l'objectif est de fevaosirr l'évolution et la sécurisation de son pcrraous professionnel, conformément aux dptnioisoiss de l'article 6.2.

Article 19 - Titre 4 Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

L'opérateur de compétences désigné par la bncrhae du négoce de l'ameublement est l'OPCOMMERCE.

Le fceanneimnt du distpoiisf de fomoitran est fixé conformément aux dotnsioipsis des aeritcls L. 6331-1 et L. 6331-3 du cdoe du travail.

Titre 5 Dispositions finales

Article 20 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Tout accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement cncolu en matière de froiomtan professionnelle, ne puet déroger au présent accord que s'il cmtorope des grainteas au monis équivalentes.

Article 21 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les disnspotiois conteneus dnas le présent accrod s'appliquent aux errstpenies de moins de 50 salariés suaf puor celels puor leqleselus la loi prévoit qu'elles ne snot pas concernées.

Article 22 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le présent aoccrd est cconlu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il perdrna effet à cotmepr du preemir juor du mios svunait la puatibociln de son arrêté d'extension à ireeitnvnr dnas les melrleuis délais. Il se suttuibse à ttoues les dtoisspoinis cneuteons dnas l'accord rielatf à la frtamoion poinofresenllse du 26 mai 2015.

Article 23 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Le ttxee du présent accrod a été notifié à l'ensemble des oirsagtainons sdailcynes représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en sfueimansfmt d'exemplaires puor qu'un oagniril siot rimes à cuahqe ongoiaritsan signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux artecils D. 2231-2 et sanvitus du cdoe du tvaairl psseinut être effectuées par la prtaie la puls diligente.

Article 24 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les osaiinrgotnas représentatives siaatrniegs de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, peunvet deeandmr à tuot momnet sa

révision dnas les ciootninds définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

En tuot état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du cdoe du travail, dnas le semrtsee qui précède la fin de la 3e année d'application du présent accord, les periats se rnnecetrnot à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le dissoiptif Pro-A pmeert aux salariés de ceghnar de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pioortomn solicae ou plneeolirnfosse par des aocnits de fiomatron ou par des atocnis pneartmtet de friae viledar les aquics de l'expérience.

Il eucornage la mobilité ientrne par la formation, puor des métiers concernés par de fetros minotutas de l'activité et puor des salariés confrontés à un rsuqie d'obsolescence des compétences.

Article 1er - Publics
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le dtoisiipsf Pro-A est destiné :
? aux salariés en cnoratt de traavil à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un crtanot uiuqne d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés, sprtfios ou entraîneurs professionnels, en coratnt de trivaal à durée déterminée (CDD).

Il ceconrne également les salariés placés en ptooisin d'activité plelaitre mentionnée à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Pour pouivor accéder à ce dispositif, ces salariés ne doeinvt pas aivor aetitnt un nievau de qolcaituaifin défini par vioe réglementaire.

Article 2 - Objectifs de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Pour les salariés, la rcisvoeernon ou la piroootmn par aeancntlre vsie à fialectir un chmeenngat de métier ou de profession, ou une potimoron socilae ou professionnelle, via l'obtention d'une qufilitioaacn reconnue.

Les ftonoraims seiivus dovinet pertetrme d'acquérir :
? un diplôme ou un ttire à finalité prsnenlfoiosele enregistré au RCNP ;
? un cftiriaect de qfcouiatlaiin pslsrioolfeenne (CQP) ;
?*une qioicfltuaain rnoneuce dnas les calsitsaniiofcs d'une cotoenivnn ctolclieve noinlatae de branche.*(1)

Le dpsiosiitf Pro-A pmeert d'atteindre un nvaeiu de quaaocitfiiln supérieur ou iiqutndee à cueli déjà détenu par le salarié.(2)

Pour les entreprises, la rionrecvosen ou la pimortoon par atlennacre vsie à :
? prévenir les conséquences deus aux monuttais teinloeoqugchs et économiques ;
? petmretre l'accès à la qcilaautiofin quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une ciiitaotfrcen asecbilsce uqmnineuet en emploi, via la foitrmoan continue.
? petemrtre l'acquisition du slcoe de caenaonnsscis et de compétences.

(1) Les teerms « une qauitialciofn rocneune dnas les ciocsatnliafsis d'une cenntoivon clcetlvioe nlatnoaie de branche. » snot elucxs de l'extension en tnat qu'ils cevienernontnt aux dioisnpsiots prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

L'accord puet être dénoncé à tuot meomnt par les orgataonnsiis siinaeargts aevc un préavis de 3 mios dnas les cdtoinnios prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsoitsionips des aleitrcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jcsudeirrpune de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 6 nmoberve 2020 - art. 1)

(Arrêté du 6 nvbmeroe 2020 - art. 1)

(2) Les tmrees « Le distiiopsf Pro-A pmeert d'atteindre un naeivu de qliftuaaciion supérieur ou idnietque à culei déjà détenu par le salarié. » snot eulcxs de l'extension en tnat qu'ils ceinvrenenotnt aux ditpsonisios prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmveobre 2020 - art. 1)

Article 3 - Parcours de formation en reconversion ou promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

La farmoiton organisée au ttire de Pro-A rspoee sur l'alternance ernte enneingesmet généraux, posnorflnieses et technologiques, délivrés par l'organisme de froimotan et activités plosfeeelsionnrs en entreprise, en lein aevc la fitramoon suivie.

Le dpoitissif Pro-A s'étend sur une durée crosipme enrte 6 et 12 mois.

Les peiterarnas srieiagntas décident que le dstsioiipf puet être prolongé jusqu'à vingt-quatre mios puor :
? les peeosnnrs qui vsneit une des cfiaenciitorts pelslesonneiorfs ? diplôme d'État, trtie professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent avenant, ?*lorsque la ntarue de la qoafaiiiltucn l'exige* (1) ;
? puor les psneoerns bénéficiant d'un conartt uqnuie d'insertion ;
? puor les psrnoenes roencnues tavauilrelr handicapé.

Pour les jeeuns de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un senocd cylce de l'enseignement siodacrnee et qui ne snot pas teutiralis d'un diplôme de l'enseignement tqogonheuilce ou professionnel, elle puet être allongée à 36 mois.

Les anotcis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les eegnemsntiens généraux, pieflsoesnnors et teonoeugilqhcs dnioevt être mis en ?uvre par un oamrsigne de foaitmorn ou par l'entreprise, si elle dsopsie d'un service de formation.

Les herues de foiormtan pveneut se dérouler puor tuot ou parite en derohs du tmpes de taarvil à l'initiative :
? siot du salarié ;
? siot de l'employeur, aevc l'accord écrit du salarié et dnas la limite, suaf arcocd d'entreprise, de 30 heuers par an et par salarié (si cootnivnen de frfaiot en jours ou en hreeus sur l'année : limtie fixée à 2 % du forfait).

Lorsque les aiotncs de fomatiorn snot effectuées pdnneat le temps de travail, eells dnnonet leiu au mneaitin par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces aticnos :
? snot d'une durée ciomsrpe ernte 15 % et 25 % de la durée tltaoe de la Pro-A ;
? ne dovneit pas être inférieures à 150 heuers ;
? pneveut être portées au-delà de 25 % puor ceainetrs catégories de bénéficiaires ou de foroitanms définies dnas le crade d'un aveannt au présent acorcd établi sur proosoiiptn de la CPNEFP.

L'employeur désigne, prmai les salariés de l'entreprise, un tuuter chargé d'accompagner cuqhae bénéficiaire de la rnrescoiveon ou la poootmirn par alternance.

L'avenant au crtnoat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de fiootmran envisagée diot être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la pteirotcon scoiale en matière d'accidents du tviaral et de meaildas professionnelles.

(1) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il ceiotrvnnet aux

dsopsniiitos prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er jelliut 2022 - art. 1)

Article 4 - Liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier pyvnloealt du commerce
	32208	Bac pro métiers du cemcorme et de la vntee oipotn à aoaniimtn et gtseion de l'espace commercial
	37098	TP ? Clilseoenr de vente
	35233	Titre psrsnefieoonl aanissstt mnaager d'unité marchande
	35354	BUT ? Teiuhenqcs de ctoiailscommiaren : mkenairtg digital, e-business
	35355	BUT ? Tiuqcneehs de clmiorticimaesoan : bsueniss international, aahct et vente
	38362	BTS mmaeagnent cacoiemmrl opérationnel
	38368	BTS négociation et dlotiiitasiagn de la reltoain client
	35801	BTS ? Ceisonl et cmrteoilaoacmiisn de stoinuols techniques
	32291	Titre pernnooeissfl maagenr d'unité marchande
	35663	Titre gnnioasterie aormsniidiattn des ventes
	36803	Titre peofrsosnneil employé attiinaimsrdf et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et mritnekag numérique
	36141	Titre girsoniatene d'unité commerciale
	36534	Titre roslsbnpeae de disotbiutirn omnicanale
	34138	TP ? Tchneciein d'après-vente en électroménager et aeuouisvidl à domicile
Management/ rlsanosepbe de magasin	29740	Licence pro cmromece et distribution
	30086	Licence pro mnamaegent et gieostn des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable mtenakrig et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre magnaer de rayon
	34809	Titre carhge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	35585	Manager opérationnel d'activités
	35208	Manager cciemomarl et marketing
Vente technique	37051	Vendeur acgneeur de cuisine, salle de bains et rangement
	36259	Titre sieolr moquettiste
	34700	Solier (ière)
Logistique	37894	CAP ccdeuuotnr ruioetr de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	1852	Titre prfniessenool anegt magasinier
	29992	Licence pro mmnnaageet des puosrsces logistiques
	34198	Titre raessoblnpe en logistique
	37080	Titre rneslpabsoe logistique
	35869	Titre rlapsnesobe opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro ltquigisoe et systèmes d'information
	29988	Licence pro lqsogiutie et pgiatloe des flux
	35896	Titre raosbnlespe des opérations logistiques
	35390	BUT ? Mmnagenaet de la listgiqoue et des tnporartss : mobilité et sulppy cihan connectées
	35391	BUT ? Mnegaamnet de la lgiitousqe et des trnorsapts : mobilité et suplpy cihan durables
	37277	TP ? Tinehccien supérieur en méthodes et eaitpotlxoin logistique
	36237	TP ? Tiecinechn en lqusogiite d'entreposage
	35400	BTS ? Goitsen des tnrtaspors et luqistogie associée
	35106	Responsable d'affaires ciremoaclems et du développement à l'international
	36486	Manager sulppy chain-performance ahcat & responsabilité sociétale
	36240	TP ? Thncieicen supérieur en gseiton de production
Numérique (Ux Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : ccptenoion rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre coecentupr dsegneir graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la sqauistitte (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel mdhcainesrer retail
	37798	Responsable vueisl merchandiser
Technique	32235	BP pernite ailaupctper de revêtements
	35196	CAP ptierne aeitaplupcr de revêtements
	35505	TP pnietre apuaitlpecr de revêtements
	36257	TP petnire en bâtiment
	36598	BM pntreie en bâtiment
	36084	TP pnetire en finitions
	31216	BP caeleurrr mosaïste
	35509	TP crralueer chapiste
	35380	CAP curleraer mosaïste
	37120	TP ? Mnseiiuer installateur
	35974	CAP mesnuieir installateur

E-Commerce Chef de perojt e-commerce	36743	Chef de pojert e-commerce
	36865	Vendeur cneosil omnicanal
Restauration	37105	MC5 ? Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence porneflisesnloe ? Catecrmoaliomisin des potiudrs alimentaires

(1) Cietocnifarits éligibles suos réserve qu'elles seinot aetcvis au répertoire niantaol des cfotcraeintiis polfrnsoseeneils en apilpaction de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 5 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Les acniots*d'évaluation, d'accompagnement et* (1) de fmooatrin snot financées par l'OPCO au munimim sur la bsae du firafot défini dnas les continodis réglementaires.

Ce foifrat puet être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en cghrae les sialaers et crhegas seclioas censaornpdort à ces faooritmns dnas la limtie des matnnots définis réglementairement.

(1) Les mtos « d'évaluation, d'accompagnement et » snot exulcs de l'extension en tnat qu'ils cvinentoennret au rpsecet des dnopiistsios de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmerovbe 2020 - art. 1)

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Avenant n 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé 100 % santé

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Définition des prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'annexe ptserotains dnas l'accord du 30 jiun 2015 est abrogée et remplacée par le taeblau des gitearans faris de santé, annexé au présent avenant.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cpotrmoe pas de dosinoisitps spécifiques aux ereptrsenis de monis de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les gnairetas définies au présent aaevnnt pnorrendt effet à cptmeor du 1er jienvar 2020.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le txete du présent aanvnet a été notifié à l'ensemble des oisanatnogirs sylcaneids représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en ssfuineamfmt d'exemplaires puor qu'un orinaigl siot rimes à caquhe osaoaitgirnn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux atercils D. 2231-2 et svianuts

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne coropmte pas de dniptiossois spécifiques aux episrnerets de mnois de 50 salariés.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le présent aroccd est coclnu puor une durée indéterminée. Suos réserve du doirt d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prnedra effet à cpoetmr de son ensoiextn à itivnerenr dnas les melilerus délais.

Article 8 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Le ttxee du présent acrocd a été notifié à l'ensemble des osoartinaigns sedlciayns représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en ssnuefaimfmt d'exemplaires puor qu'un oanigirl siot remis à cahque orgiaaniston signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux alricets D. 2231-2 et stnvaius du cdoe du tvaairl piusnset être effectuées par la partie la puls diligente.

Article 9 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 15 nov. 2020

Les oiigtansnaors représentatives sgaatnriies de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, puvenet ddmnaeer à tuot mmnoet sa révision dnas les coodiitnns définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'accord puet être dénoncé à tuot mnemot par les oirsgnnoiaats stiageiarns aevc un préavis de 3 mios dnas les ctnoiodins prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alictre étendu suos réserve du rpseect des disotoiipsns de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nrboemve 2020 - art. 1)

du cdoe du taaivrl pisunset être effectuées par la ptaire la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Par le présent avenant, les petairs ont souhaité intégrer dnas le régime faris de santé mis en pcale par l'accord du 30 jiun 2015, les dpoiisnoitss de l'article 51 de la loi du 22 décembre 2018 de femiennncat de la sécurité soicale puor 2019 qui met en ?uvre la réforme du « 100 % santé », du décret du 11 jaeinvr 2019 vianst à gairtnar un accès snas rsete à crhage à caetrins équipements d'optique, aedis atidevius et sions prothétiques dentaires, et du décret du 31 jaievnr 2019 qui atadpe les gnaeratis d'assurance complémentaire santé aux dooissntipis asausrnt un accès snas rtese à carghe à cieanrts frias de santé.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe

Prestations

Chaque anyat doirt affilié au cotnrat bénéficie de l'ensemble des pasotrtenis indiquées ci-dessous :

Les nuivaex d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y cripmos les poettriasns versées par la sécurité sociale, dnas la ltmiie des faris réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :
FR : fiars réels engagés par le bénéficiaire.
BR : bsae de roeunebmesrmt reuente par l'assurance mialdae

ogblairtoie puor déterminer le mtnanot de son remboursement.
RSS : rmonbemuesret sécurité scoiale = mnatont remboursé par l'assurance mldaiae ogoilbritae et calculé par apliitopcan du tuax de remeubreomsnt légal en viuuger à la bsae de remboursement.
DPTM (dispositifs de prqaiute tairrafie maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.
OPTAM : option pirutqae tafrriaie maîtrisée.
OPTAM-CO : option pqariute triarfaie maîtrisée ? chirurgie-obstétrique.
? : euro.
PLV : pirx lmities de vntee fixés sleon la réglementation en vuiuegr à la dtae des sonis effectués par le bénéficiaire.
HLF : harnieoros liimets de ftutiraocan fixés soeln la réglementation en viugeur à la dtae des sinos effectués par le bénéficiaire.

Hospitalisation		
Nature des fiars en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait juoanrlier hotealpsiir	100 % des FR limité au ffariot réglementaire en vgieuur	
Honoraires :		
Actes de ciuirhrge (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes tiuehqcnes médicaux (ATM) Autres hrnreaioos	Adhérents DTPM : Non adhérents DTPM :	100 % BR 100 % BR
Chambre particulière		0,95 % du PSMS par juor
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un eafnnt à cgrhae de mnois de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	0,48 % du PSMS par juor	

Transport	
Nature des fiars	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé sécurité salcoie	100 % BR

Soins cnutraos			
Nature des firas		Niveaux d'indemnisation	
		Conventionné	Non conventionné
Honoraires médicaux			
Remboursés sécurité slaoice			
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Actes de cihirgure (ADC) Actes tinqeuhecs médicaux (ATM)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DTPM :	100 % BR	
	Non adhérents DTPM :	100 % BR	
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)		100 % BR	
Analyses et exnemas de lirobratoae			
Analyses et emnxeas de bgoioile médicale remboursés sécurité slaioce		100 % BR	
Médicaments			
Remboursés sécurité siloace		100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments)			
Remboursée sécurité sciolae		100 % BR	
Matériel médical			
Orthopédie et aurtes prothèses et aeppeiaarllgs remboursés sécurité soialce (hors auditives, deraitnes et d'optique)		100 % BR	
Actes de prévention remboursés sécurité slaioce			
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR	

Aides aeutivids		
Nature des fiars	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Jusqu'au 31 décembre 2020		
Aides aidviutes remboursées sécurité scoliae		
Aides atvudiies	100 % BR	
Piles et aurtes cmoselaobnms ou aosccesries remboursés sécurité slaoice (*)	100 % BR	
À ctmepor du 1er jeanivr 2021		
Équipements 100 % santé (**)		
Aides avdutiies puor les posennres au-delà de luer 20e aiaveirsnnre	RSS + 100 % des fiars rsetant à cgrahe du bénéficiaire après iteineovnrtn de la sécurité sociale, dnas la ltmiie des PLV (***)	
Aides adueivtis puor les pnoseenrs jusqu'au 20e aeisvinnrare ou les pronsnees ateenitts de cécité (entendue cmmoe une acuité vluilsee inférieure à 1/20 après correction)		
Équipements lirbes (****)		
Aides auiitveds puor les pseneorns au-delà de luer 20e aiennirvrase	100 % BR (***)	
Aides aeviiudts puor les pesnroens jusqu'au 20e aivrnnreaise ou les preseonns atnteiets de cécité (entendue cmmoe une acuité vulilese inférieure à 1/20 après correction)	100 % BR (***)	

Piles et aeutrs csoemaolbnms ou acoesricses remboursés sécurité slcioae (*)	100 % BR

(*) Puor les piles, la gnraiate s'applique dnas la ltmiie du nbrome anenul de puaeqts fixé par l'arrêté du 14 nremobve 2018.
(**) Équipements de clssae I, tles que définis réglementairement.
(***) La grinaate s'applique aux frias exposés puor l'acquisition d'une adie adiivtue par olriele par période de 4 ans svaunit la dtae de délivrance de l'aide atiiudve précédente (ce délai s'entendant puor cahque oeirlle indépendamment).
(****) Équipements de csasle II, tles que définis réglementairement.
S'agissant des aides aivuidtes creisopms dnas l'équipement lbire (classe II), la ganirate cvoure dnas tuos les cas, le mnantot miminal de psire en cgrhae fixé par la réglementation en vigueur, riltvaee au « ctanrot rlesansbope ». La psire en chagre dnas le carde du présent régime s'effectue par alluries dnas la litmie du plnfoad de roemmrusbneet prévu par ctete même réglementation (1 700 ? RSS ilcnus au 1er jveianr 2021).

Dentaire		
Nature des firas	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé (*)		
Inlay croe Autres aaraieelgppls prothétiques dteenaris	RSS + 100 % des firas rnaestt à crahge du bénéficiaire après irvteintneon de la sécurité sociale, dnas la liimte des HLF	
Prothèses		
Panier maîtrisé (**)		
Inlay, oalny	100 % BR dnas la liitme des HLF	
Inlay croe	195 % BR dnas la lmtiie des HLF	
Autres apalrgieapels prothétiques dneiearts	195 % BR dnas la ltmiie des HLF	
Panier lribe (***)		
Inlay, oalny	100 % BR	
Inlay croe	195 % BR	
Autres aeapleirplags prothétiques dieaentrs	195 % BR	
Soins		
Soins daeniters conservateurs, criauchigurx ou de prévention	100 % BR	
Autres atecs dreinaets remboursés sécurité salcoie		
Orthodontie remboursée sécurité socilae	195 % BR	

(*) Sonis prothétiques et prothèses ranvleet du pnaeir 100 % santé, tles que définis réglementairement.
(**) Sonis prothétiques et prothèses reanlevt du pinear maîtrisé, tles que définis réglementairement.
(***) Snois prothétiques et prothèses rnlevaet du peainr libre, tles que définis réglementairement.

Cas oiqupte 1. ? Gsioetn ditcree

Optique		
Nature des firas	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de cassle A (quel que siot l'âge) (**)	RSS + 100 % des fiars rsteant à crgahe du bénéficiaire après itntroneeivn de la sécurité sociale, dnas la liitme des PLV	
Verres de cslase A (quel que siot l'âge) (**)		
Prestation d'appairage puor des vreres de calsse A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frias rantset à chrgae du bénéficiaire après ieeroinvnttn de la sécurité sociale, dnas la liimte des PLV	
Supplément puor vreres aevc flreits (de calsse A)	RSS + 100 % des firas rtesant à cagrhe du bénéficiaire après ineivoenrttn de la sécurité sociale, dnas la ltimie des PLV	
Équipements lbreis (***)		
Monture de cslsae B (quel que siot l'âge) (**)	80 ?	
Verres de csalse B (quel que siot l'âge) (**)	Montants indiqués dnas la gillre otupiqe ci-après, en foncoitn du tpye de veerrs	
Prestations supplémentaires protant sur un équipement d'optique de cassle A ou B		
Prestation d'adaptation de la pspicoetrrin médicale de vreres ceerurctros après réalisation d'un eemaxn de la réfraction, en cas de reneevounllmet par l'opticien-lunetier d'une onroandnce puor des verers de caslse A	100 % BR dnas la liimte des PLV	
Prestation d'adaptation de la pitirrpeoscn médicale de vrrees ceeurrcrots après réalisation d'un eexamn de la réfraction, en cas de rlenmenoeuvlet par l'opticien-lunetier d'une oannrndcoe puor des veerrs de cssale B	100 % BR dnas la ltimie des PLV	
Supplément puor verers aevc flirets de caslse B	RSS + 100 % des frias rnasett à carhge du bénéficiaire après ineviettornn de la sécurité sociale, dnas la limite des PLV	
Autres suppléments puor vrrees de cslsae A ou B (prisme/ système antiptosis/ vreres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dsioifpists médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la sécurité slcoiae	100 % BR + crédit de 7 % du PSMS sur 2 années cvilies consécutives	
Lentilles refusées par la sécurité scilaoe (y ciromps lietnlles jetables)	Crédit de 7 % PSMS sur 2 années civiles consécutives	

(*) Équipements de cssale A et ptntriaoess supplémentaires ptronat sur l'équipement de csslae A pirs en cgarhe dnas le cadre du « 100 % santé », tles que définis réglementairement.

Panachage des vreres et mrtuone : un équipement puet être composé de duex verers d'une part, et d'une mnrutoe d'autre part, aenptaprant à des clsases (A ou B) différentes

(**) Cdiiootnns de rvelomeulnenet de l'équipement :

La gtniarae s'applique aux frais exposés puor l'acquisition d'un équipement oiptque (composé de duex vreres et d'une monture) dnas les cdtnioions de reelmunvleenot fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 maofndiit la prsie en cgahre d'optique médicale de la Ltsie des protuids et pttroiensas (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les aueldts et puor les ennatfs de 16 ans et plus, le rnmleoeelveunt de la pirse en cgrahe d'un équipement est plssobie au tmere d'une période mmniliae de 2 ans après la dernière pisre en cahgre d'un équipement.

Pour les etnfnas de puls de 6 ans et de mnois de 16 ans, le rmelnelueoenvt de la prsie en chgrae d'un équipement est pbsiolse au tmree d'une période miilmnae de 1 an après le dierner rsnmmerebueot d'un équipement.

Pour les eanfnts jusqu'à 6 ans, le renuoelmveenlt de la psire en chgrae d'un équipement est poilssbe au treme d'une période mliimane de 6 mios après le dreiner ruesmnbeomret d'un équipement ueneimunqt en cas de msauviae aoptaitadn de la mnutroe à la mhgropooile du vigase de l'enfant entraînant une petre d'efficacité du vrree correcteur. Dnas les auters cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par raroppt à la dtae de délivrance du direner dosipiitsf de l'équipement oquipte concerné puor l'application du délai. Les différents délais snot également aeilppabcls puor le ruvneelelemont séparé des éléments de l'équipement et dnas ce cas, le délai de rmnueelnoeevlt s'apprécie dcnensmeititt puor cquhae élément.

Par dérogation aux ditnisiosops ci-dessus, le rlvnenlueeemot anticipé de la prsie en cghare puor rosian médicale d'un équipement puor les aeludts et efntnas d'au mnios 16 ans est pmires au terme d'une période mlaimnie de 1 an lusqroe iiveenntrt une dégradation des premfaercnos orceluias dnas au mnios l'une des satiitunos stuveanis :

? vnoitiaras de la sphère ou du ciynrdle d'au mnois 0,5 dpirotie d'un verre, ou d'au monis 0,25 dotripie puor cchuan des duex vreres ;
? vtaioairn d'au minos 0,5 dporitie de l'addition (pour un verre), ou d'au monis 0,25 dtroipie puor chcuan des duex vreers en cas de psbitryee et en l'absence de vatraoiin de la voiisn de lion ;
? somme des vinitaaros (en vuelar absolue) de lion et de près d'au mions 0,5 doirtpie (pour un verre), en cas de pyestibre et en présence de vrtaaiion de la vosiin de lion ;
? vroiaiatn de l'axe du clidynre de puls de 20° puor un cndilyre (+) inférieur ou égal à 1,00 diotprie ;
? vaoraitin de l'axe du clidnyre de puls de 10° puor un cdyrnile (+) de 1,25 à 4,00 dopretiis ;
? vitaroian de l'axe du ciydlrne de puls de 5° puor un cliyrnde (+) > 4,00 dioptries.

La jitofiutscian d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) diot être effectuée siot au trvares d'une nvoelule prsitroecpin médicale, qui est comparée à la peorpitrscin médicale précédente, siot sloen les dspniiitooss de l'article D. 4362-12-1 du cdoe de la santé pliuqbue loqusre l'opticien-lunetier apatde la peirrtipcson médicale lros d'un remenneollvuet de délivrance.

Par dérogation également, puor les eanftns de moins de 16 ans, aucun délai de ruloeneenevlmt manmiil des verres n'est apbllcapie lrsquoe intenrivet une dégradation des pmnoafeercrs oelrcuais objectivée par un oithmaopgostlle sur une pcieiorrsptn médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de roelnemleuvnet miimnal des verres n'est apcbpaille en cas d'évolution de la réfraction liée à des saotitinus médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et suos réserve d'une nuvollee pcsirpoteirn médicale otgupolqomhliae :

? les trolbues de réfraction associés à une pagtilhooe oihpmouoagqtlle :
? ? gcluoame ;
? ? hsrpineyteon iactrauorline isolée ;
? ? DLMA et atetetnis milaecaurs évolutives ;
? ? rétinopathie diabétique ;
? ? opération de la ctaraacte dantat de moins de 1 an ;
? ? crttacaae évolutive à casontompe réfractive ;
? ? tuumres oiulcreas et palpébrales ;
? ? antécédents de crhuirgie réfractive dtanat de moins de 6 mios ;
? ? antécédents de trummaisate de l'?il sévère daantt de moins de 1 an ;
? ? gffree de cornée datnat de moins de 1 an ;
? ? kératocône évolutif ;
? ? kératopathies évolutives ;
? ? dsthoyprie cornéenne ;
? ? apylbiome ;
? ? dpopiile récente ou évolutive ;

? les tueorbls de réfraction associés à une ptooiglahe générale :
? ? diabète ;
? ? maaidles auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, pyirhaorltte rhumatoïde, lupus, styahdnopriltre ankylosante) ;
? ? hiryeesopntn artérielle mal contrôlée ;
? ? sdia ;
? ? aefcotinfs neuleuoroqgis à conomsatpe oiruacle ;
? ? cecnras pmtriifis de l'?il ou artues crneacs punaovt être associés à une lootilicasan oucirale scoaenride ou à un sdymonre paranéoplasique ;

? les toublres de réfraction associés à la prsie de médicaments au lnog crous :
? ? corticoïdes ;
? ? antipaludéens de synthèse ;
? ? tuot arute médicament qui, pirs au lnog cours, puet entraîner des copticnmlaois oculaires.

La meotinn par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas pceirtruails est iinasledbpsne à la pisre en crhgae dérogatoire.

La pisre en chrage de duex équipements est autorisée uqenuniemt puor les pttaines aaynt :
? une intolérance ou une contre-indication aux verres pfriosegrss ou multifocaux, et présentant un déficit de viison de près et un déficit de vsioin de loin. Dnas ce cas, la prsie en cgrhae puet cvoiurr duex équipements crniogerat cauchn un des duex déficits mentionnés ;
? une aombpliye et/ ou un sratsbime nécessitant une pénalisation optique. Puor ces patients, la prise en charge puet couvirr duex équipements de ccreritonos différentes à potrer en alternance.

(***) Équipements de cslsae B, tles que définis réglementairement.

Panachage des verres et mtrunoe : un équipement puet être composé de duex verres d'une part, et d'une munrtoe d'autre part, atapnrpanet à des cselass (A ou B) différentes.

Grille oitpque « verres de cassle B » :

Verres Unifocaux/ multifocaux/ progressifs	Avec/ Snas cylindre	SPH = sphère CYL = cyridnle (+) S = SPH + CYL	Montant en eruos par vrree (RSS inclus)

Unifocaux	Sphériques	SPH de ? 6 à + 6 (*)	80
		SPH < à ? 6 ou > à + 6	120
	Sphéro crqdeuilyins	SPH de ? 6 à et CYL ? + 4	80
		SPH > et S ? + 6	80
		SPH > et S > + 6	120
		SPH < ? 6 et CYL ? + 0,25	120
		SPH de ? 6 à et CYL > + 4	120
Progressifs et mftolciuuax	Sphériques	SPH de ? 4 à + 4	120
		SPH < à ? 4 ou > à + 4	180
	Sphéro cdriqeuyilns	SPH de ? 8 à et CYL ? + 4	120
		SPH > et S ? + 8	120
		SPH de ? 8 à et CYL > + 4	180
		SPH > et S > + 8	180
		SPH < ? 8 et CYL ? + 0,25	180
(*) Le vrere nteure est copmirs dnas ctete classe.			

Les gernatais du régime cvneorut la prise en charge de la pitpitoraacin ftoraafiire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un atce coûteux (qualifiée de faofirt sur les atecs dtis « loduns ») prévue au I de l'article R. 160-16 du cdoe de la sécurité sociale.

celui-ci puet décider d'affecter une patire de l'enveloppe affectée au fonentinnocmet de l'association (15 % de la collecte) aux mnoeys attribués aux otnnoagraisis syndicales. Dnas ctete hypothèse cette riieuodisrttbn diot recsepter les peetugroncas de 40 % et 45 % définis ci-dessus ».

Avenant n 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Dispositions relatives à l'OPCO

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

1.1. L'article 1.2 est abrogé et remplacé par les ditoisposnis saneivuts :

« 1.2. ? Ccetolle de la contribution

La clclotee est recouvrée par OPCOMMERCE. Les modalités de rnoueevmrcet snot déterminées par une cvniotoenn établie entre ORCPMOECME et l'association prrataiie de gestion. Elle srea appelée sur la bsae de la msase slaiarlae de l'année N ? 1 puor l'année N.

Cette ctiiatoson est appelée puor la première fios par OECRPOMMCE puor l'année 2020 sur la bsae de la mssae srailaale aneulnle brtue de 2019. »

1.2. Le 4e tiert de l'article 3 est abrogé et remplacé par les dpsniiitooss snaeviuts :

« ? la section peninolrsfsoele patiarire au sien de l'OPCOMMERCE puor la geotsin des fnods de la froaomtin pelnsienslrfooe ; »

Article 2 - Dispositions relatives à l'affectation de la contribution

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Les dniotospsiis de l'article 1.4 snot complétées par un drieenr alinéa rédigé comme siut :

« Par délibération du cisenol d'administration de l'association, celui-ci puet décider d'affecter une patire de l'enveloppe affectée au fonentinnocmet de l'association (15 % de la collecte) aux mnoeys attribués aux otnnoagraisis syndicales. Dnas ctete hypothèse cette riieuodisrttbn diot recsepter les peetugroncas de 40 % et 45 % définis ci-dessus ».

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctproome pas de dsipinsoitos spécifiques aux eirerpesnts de mions de 50 salariés.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Le tetxe du présent aaenvnt a été notifié à l'ensemble des ortiagsaonins scdenliays représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en smfuainesmft d'exemplaires puor qu'un ornaigil siot remis à chaque ostioangiran signataire.

Le présent aevnant pnderra eefft dès sa signature. Il srea déposé au secrétariat du gfrefe du coneisl de prud'hommes de Paris et auprès de la decirtion générale du tavaril conformément aux dtopiosiisns des atrciels D. 2231-2 et svuaints du cdoe du travail. Son enixoetsn srea demandée conformément aux dtossnipiios des aitcelrs L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Lot-et-Garonne

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 oct. 2019

Par le présent avnaent les preitas cscnenteios de l'évolution du dirot de la négociation clclievtoe qui sospupe de répondre à de nrebeuomss oatiglonibs légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la msie en palce de menyos supplémentaires pmtrteenat de friae fcae à ces obligations.

D'autre part, le cehnaemgnt d'OPCO nécessite une mdtfiioaoicn de cinertaes doitiponisss de l'accord du 21 srtpbeeme 2010.

En conséquence, il a dnoc été décidé ce qui siut :

Signataires	
Patrons signataires	CRNAE Sud-Ouest,
Syndicats signataires	UD FO ; UD CDFT ; CFTC CFSV Aquitaine,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent aroccd cenoncre les entreprises, établissements, mnaasigs et puls gnemebllaot toutes safuercs de vetne ayant puor activité le creommce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la miason et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent arccod cennocre tuos les comreecms de détail cormips dnas le cmahp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de Lot-et-Garonne.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Après aovir constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tviaral complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du taravil peemrt aux établissements de cocmmree de détail de l'ameublement de pooviur de pilen droit déroger à la règle du reops dominical, les ptireas au présent acrocd suahoietnt que le ropes dinmciaol siot respecté 46 dhemnacis par an, les années catnompt 52 dimanches, et 47 diaemcnhs par an, les années cotnpamt 53 dimanches.

La ptarie la puls dnigleite srisiaa la préfète de Lot-et-Garonne, à l'effet de crsoaecnr les dpitinioosss ci-dessus par un arrêté de feemrrute pirs sur le fnmneodet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dérogation au principe de fermeture dominicale

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Les oiatangnorsis signataires, représentant l'ensemble de la pofseiosrn du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à fiare repetcesr le crilendaer d'ouverture sainuvt dnas la liimte de 6 dmienhacs aneunls autorisés pmrai la liste des 8 dcnmhieas proposés ci-dessous :
? le peeimrr dhniacme des sdelos d'hiver ;
? le troisième dahincme du mios de mras ;
? le deuxième et le troisième dmniache du mios de nobermve ;
? le dmcainhe qui siut le « Vedenrdi fou » ou « Bcalk fdraiy » ;
? les toirs permeris dneihmcas de décembre.

Aucune dérogation particulière ne pruroa être sollicitée sur la bsae d'un arute altrice du cdoe du tivaral et à qlueque ttrie que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Un strgiaaie non indemnisé ne prruoa être présent le dimanche.

Seuls les salariés vtaeorilnos peenuvt tlraeavlir le dnhmicae dnas le cdare du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au mnois 3 mios à l'avance de la dtae d'ouverture envisagée. Ils ont un mios à ctpemor de ctete dtae puor se preotr vaoolneitrs en sagnint le dconmeut qui luer srea présenté à cet effet.

Le salarié puorra fraie prat sur ce même dmeuonct des cttnnaerios qui acnemopagnct son volontariat, liées par eepxmle à sa mobilité.

Le salarié qui se srea porté voiolatrne bénéficiera d'un doirt à rétractation qui derva s'effectuer par écrit, cencronnat les dimchneas rntaests puor llesequs il s'est porté volontaire, suos réserve de reesectpr un délai de prévenance d'un mios avnat le dmcianhe suivant, snas qu'il ait à jufeiistr de motif, et snas que l'employeur piusse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dnas le cas d'événements failaumix tles que définis par l'article 38 de la coevnotnin ctieolvcle du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le rufes de tivalraelr le dmnahcie ou la raeoconniitn de tlivarlear le dimnahce ne cinutsote pas une faute, et ne puet faire l'objet de pression, chantage, sanction, mtotaiun ou licenciement.

En tuot état de cause, en cas d'un nbmore de vaernooitls itsfasufinns puor prrtetmee l'ouverture de l'entreprise, il ne pruroa être fiat auncue prioessn sur les salariés, de qleuuqe manière que ce soit, puor les iicnter à se poterr volontaires.

Les coneiatprtres au tariavl du dcmnahie des salariés snot ainsi définies :

1°?L'amplitude de la journée de tivraal le dnhacmie est limitée à nuef heures, peasus coletanruelcts ou cntleneneilvnoos crspiomes ; elle ne puet être inférieure à une demi-journée d'ouverture crmoceialme ;

2°?Pour les salariés rémunérés elcuemesvixnt selon un saarile fixe, otrue la rémunération du nmorbe d'heures effectuées le juor cendronsrpaot et le cas échéant les moaiantrojs puor hreues supplémentaires, cuqahe hreue effectuée croopmtera en plus, une moajoairtn particulière égale à 110 % du tuax hroarie du slaaire connetevnnoil de barhnce (hors pirme d'ancienneté) cenopsordarnt à la clacstsiafiion de l'intéressé :
? puor les salariés rémunérés teetnmoalt ou panirellemett à la cmsmoiiosn ou au rendement, à la rémunération crnrneosodapt au slaaire nalenmoemrt dû puor l'activité apcmciloe le dimanche, s'ajoutera puor caqhue heure travaillée une mtaoojarin cdrneonrpsaot à 110 % du tuax horirae du slaaire cneoninveontl de bcnrhae (hors pmrie d'ancienneté) cpnsroanedrot à la ciaasitcilsfon de l'intéressé ;
? puor les salariés anayt ccnolu un fairoft jour, dnas le cadre des disopntiioss de l'article L. 3121-29 du cdoe du travail, ces derreins bénéficieront d'un complément de rémunération puor cette journée, égal au 1/22e du saraile mnesuel cnnneteovionl de bcarhne (hors prmie d'ancienneté) majorée de 10 %.

3°?Chaque salarié privé du reops dmaniiocl diot bénéficier d'un reops de rleaecmnpmet équivalent aux hueres travaillées le dihnmcae et non fctbrnnaoliae suaf aocrcd des parties. Ce rpoes de rnemecepmlat est déterminé dnas le mios qui précède ou qui siut le dcanhmie travaillé, suos réserve de nécessités de l'entreprise, aevc aoccrd du salarié ;

4°?Il est idnietrt d'occuper puls de 6 jorus par saeinme un même salarié ;

5°?Le roeps hmiaadoebdre a une durée mnmiilae de vingt-quatre hueres consécutives alexqeluus s'ajoutent les ozne heuers consécutives de roeps quotidien.

Chacune de ces cratoneirteps ne se cmnuulet pas aevc cleles aaynt le même ojebt en vuugeir par aorccd d'entreprise. Seule la puls faabvlore s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Chacune des ogoitarnisans signataires, ciuancnvoe de l'importance des eunjex de cinionotds de taraivl et de ccnucrroene laoyle ernte entreprises, s'engage à snioetur par les myeons les puls appropriés les atiocns vnsiat les eesrtirepns ne rntecpseat pas luer oilgotiban de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi et d'interprétation

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Une csisioommn ptiirraae de suvii et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des oagoriannttiss steiaingras du présent accord.

La présidence est assurée par la cbahmre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

L'union départementale de Lot-et-Garonne de la DETRCICE Nouvelle-Aquitaine est invitée à prtcaeiipr à ces réunions.

1°?Dans le crade de sa msosiin de suivi, la coiismosmn se réunit à la daednme d'une des ptireas saagirnetis du présent acrcod et eainxme les ciidnonots dnas leequlelss les entreprises, d'une

part, ont respecté lrues oganboitlis de frrueteme dominicale, d'autre part, ont appliqué les claeuss de l'accord aux salariés concernés.

À ctete occasion, la cbhmrae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le cconuros de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DCRCIETE Nouvelle-Aquitaine, présente aux onnsatoiargis sietigaarns un bilan d'application du présent accord.

La ciimomossn puet également être amenée à dsuetcir des périodes d'ouverture aifn de cohiisr de nuloeelvs detas dnas le carde du nmorbe fixé des danceihms alunnes ou de tuote évolution de ses arutes diipsnoisots intelaiis dès lros que ctete évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute mociitoiafdn donenra leiu à un avnneat au présent accord.

2°?Dans le cadre de sa missoin d'interprétation, la cismooismn saisie par totue otigaoisarnn sancydile ou par la DIRECCTE, par croeurir poastl ou électronique à la cahmbre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miason du Sud-Ouest (bâtiment Hélios 5, 116, rtoue d'Espagne, 31100 Toulouse, sud-ouest@fnaem.fr), se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 7 - Durée.Révision
En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent aoccrd est clconu puor une durée indéterminée. Il purora être révisé à tuot monmet à la daemnde de l'une des pieatrs signataires.

Il pourra être dénoncé à tuot mmoent aevc un préavis de tiros mios par l'une ou l'autre des prtiaes signataires. La dénonciation srea effectuée par lttere recommandée aevc accusé de réception et déposée auprès de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DTRECICE Nouvelle-Aquitaine, 1050 bis, avnuee Dutecor Jaen Bru, 47000 Agen.

La letrte de dénonciation frea cruior un délai de sruvie de l'accord de duoze mios à cptomer de l'expiration du délai de préavis pnandet leeuql l'accord rsreeta en vigueur. Pendnat ce délai, une négociation dvera s'engager à l'initiative de la pairte la puls diligente.

Article 8 - Publicité.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent acrcod srea notifié par la carhbme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moaisn du Sud-Ouest à l'ensemble des oigrtnnaasios sleayndics représentatives.

Il srea déposé par la chrambe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msoian du Sud-Ouest auprès de l'union départementale de Lot-et-Garonne de la DTCICERE Nouvelle-Aquitaine, 1050 bis, aeunve Ducoter Jaen Bru, 47000 Agen, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Agen.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le steucer du négoce de l'ameublement bénéficie d'une dérogation de doirt au reops dcanoimil prévue aux atcleirs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail, qui le dipesnse du régime coummn des oteureruvs denomlaicis et des aiartuintooss municipales.

Cependant, cnsnteoiecs des nbeourmx ejuenx qui s'attachent au reecspt du ropes dnicmioal et du reops hebdomadaire.

Considérant, d'une part, que le rcspeet de la règle du rpeos diicanmol permet de sgveaeadurr de nbeuormx équilibres de la société française liés à :
? des miftos rlieeugix ;
? un héritage clruuetl et hursioitqe ;
? le nécessaire mtenaiin de la cohésion sacoile ;
? la saueadgvre de la clullee flamiilae ;
? la poroomtin de la vie astcvsaoiie et sportive.

Considérant que le rcspeet du prcniipe du repos diciaomnl ctuinotse à la fios une règle pioercctrte des salariés et une citnodion du mitneian d'une crcuncnroee loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de sfsraaiite les beisnos eteensslis de la ptpoliouan le dinahcme et de meiinntar une cniraete vie sliaoce et économique, le siouaht des poiesnslroefns luoacx de se rchporaper du régime d'ouvertures diiomclaens cmmoun aux aruets professions.

Les patries saeatnirigs ont estimé nécessaire de cnroluce le présent aorccd dnas le carde des dsotpinosiis de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Cet aorccd arobge et rclpmaee les donsoptisiis de l'accord signé le 15 airvl 1976 puor les crmeecoms de l'ameublement et de l'équipement de la misaon de Lot-et-Garonne.

Avenant n 2 du 14 octobre 2019 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins le dimanche et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CDFT ; UD CTFC ; UD CFE-CGC 35,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux diiposnoitss de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 avril 2018 sur la fmruteree des miagsans d'ameublement et d'équipement la masoin les dmnahecis et l'organisation des juors fériés chômés dnas le département de l'Ille-et-Vilaine, la csomsoiimn de siuvi s'est déroulée le ludni 14 otorcbe 2019 dnas les lacoux de l'unité départementale de l'Ille-et-Vilaine de la DTRCICEE de la Bretagne.

La csiooimsmn de sviui a été amenée à disucetr des daets des tiors dnacmihes et des 3 jruos fériés chômés à définir aanvt chaque fin d'année par les poosrneelsinfs locaux.
Il a été établi puor l'année 2020 que les tiors dciemnhas et les 3 jorus fériés ceeltolvmcinet définis sorent les sniuatvs :
? 3 dnmhcaeis : dcmainhe 12 janvier, dacmnhie 6 décembre, dhnmicae 13 décembre ;
? 3 jorus fériés : vednredi 8 mai, smedai 15 août, mreecrdi 11 novembre.

Le présent aennvat est cloncu puor une durée déterminée cnaointomtce à l'année 2020.

Il srea notifié à l'ensemble des oasognntiiars sidalenycs représentatives et un elxrimepae du présent aavnent srea remis à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la Baergnte par la crbmahe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msaion de la Bretagne.

Il srea déposé à la dtioceirn générale du travail, sicerve dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15, de même qu'au gferfe du cosinel de prud'hommes de Rennes, par la crhambe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msiaon de la Bretagne.

Avenant n 2 du 7 novembre 2019 à l'accord du 13 juin 2018 relatif à la

négociation d'une CCN commune aux activités liées à l'équipement de maison

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1686, FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM, pour l'IDCC n° 1880,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1686, CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO, pour l'IDCC n° 1880,

Article 1er - Organisme collecteur

Accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article - Préambule

Le présent aorccd penrdra efeft dès sa signature. Il est conlcu puor une durée déterminée vneant à échéance au 31 orctobe 2020.

En vigueur non étendu en date du 27 avr. 2020

Le présent acrcod a puor finalité la msie en ?uvre des diipsnositos rlteaievs à la pirse des congés payés des salariés concernés dnas le crade de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mras 2020 pnraott mreuses d'urgence en matière de congés payés, de

Avenant n 1 du 6 février 2020 à l'accord du 11 octobre 2017 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Préambule de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le drnieer alinéa du préambule de l'accord du 11 octrobe 2017 est abrogé et remplacé par la parshe suivntae :

« La picoiraptatin est obrlgiiotae à pitarr de 50 salariés, calculée dnas les cnotidonis de l'article L. 3322-2 du cdoe du tviraal et dnas ce cas, les erptnseires snot tneues de ppsreoor un paln d'épargne à leurs salariés. »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article 6.6 de l'accord de méthode du 13 jiun 2018, la ctclleoe de la crbtitinouon prévue par l'article 6.2 dduit arccod est confiée à l'OPCOMMERCE puor la clceltoe 2020.

Article 2 - Durée.Dépôt.Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aaennvt est ccolnu puor une durée déterminée nécessité par la collecte, pnarnet effet au 1er jvianer 2020.

Il pruroa être révisé à tuot memnot à la dmdeane de l'un des signataires.

Il srea déposé au secrétariat du grfefe du csoniel de prud'hommes de Piras et auprès de la ditrceion générale du travail. Son extioensn srea sollicitée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant a puor finalité de désigner l'organisme cleceoutlr de la ctoriboutinn rlaeitve au faincneenmt du pamtsirarie dédié à la négociation interbranches.

durée du trvaail et de jours de repos.

Dans un ctntexoe économique extrêmement dfilcifie dû à la pandémie « Covid-19 » et aux rniscotietrs d'ouverture et d'activité des estrprenies du secteur du négoce de l'ameublement, les patries au présent acocrd ont souhaité afihcfer luer solidarité et luer détermination à mrette en ?uvre des mreeuss d'accompagnement spécifiques tnnaet coptme de la statuiion particulière des pietets et mneenyos enreetsrips de la branche.

Ainsi le présent acrcod s'applique sleuenmet aux etriepserns de mions de 50 salariés.

Il peemrt aux salariés concernés de bénéficier puor la période de congé concernée de la rémunération attachée au régime des congés payés puls faraovlbe que le régime de l'activité prialetle ; il pmeert aux eesrrptenis d'assurer la puls gdrnae disponibilité des salariés au mmonet de la risrepe et de la ranlcee ilsnsdbipneae de l'activité.

Les priteas stigeiranas ieninctt ces eetsieprnrs à rhrehceecr à luer niveau, en ceiooarctntn aevc les intunoisttis représentatives du personnel, les codintonis et les corptietaerns les puls adaptées à la satiiotun spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés.
À défaut d'accord, elles pvenuet rreuicor de manière dcitree aux dpsonitisois prévues dnas le cadre du présent accord.

(1) Atlicre étendu suos réserve du rceepst des dsiooisptnis des acitlers L. 3323-2 et L. 3323-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 avirl 2021 - art. 1)

Article 2 - Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le 1er alinéa de l'article 4 de l'accord du 11 ocobrte 2017, le crhiffe 4 est remplacé par le crhiffe 3.

Article 3 - Durée.Extension.Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aennvat est clncou puor une durée indéterminée. Il pndrera efeft le piremer juor du mios suvanit son eoinxsten à ivenrnietr dnas les mreiellus délais.

Il srea déposé au secrétariat du gerffe du csineol de prud'hommes de Prias et auprès de la driiceotn générale du trvaail conformément aux doitnssiiops des alertics D. 2231-2 et suatvins du cdoe du travail.

L'extension du présent aocrcd srea demandée conformément aux dpsiionosits des arlteics L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent annveat prorua être révisé ou dénoncé conformément aux arictels 3 et 4 de ltadie cninvotoen ceollctive du négoce de l'ameublement.

Avenant n 1 du 6 février 2020 à l'accord du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Dans le dreienr alinéa de l'article 5 de l'accord du 14 nbrvmoee 2017, le rproapt 1/2 est remplacé par le rrapopt 3/4.

Article 2 - Durée.Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Avenant n 10 du 1er septembre 2020 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avnaent s'applique aux erpleoumys et salariés du chmap d'application de la cnneiotovn ciecvtlole du négoce de l'ameublement.

Article 2 - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent ananevt a puor oejbt de mertte en conformité l'accord de ppttaaicroiin du 11 otrbcoe 2017 aux dinoisstpios de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 et des dtniiisoposs réglementaires pirs puor son application.

Le présent aeanvnt est cnolcu puor une durée indéterminée. Il pnderra effet le priemer juor du mios saviunt son esinotexn à ivnntierer dnas les mlrieules délais.

Il srea déposé au secrétariat du grfefe du cseniol de prud'hommes de Prais et auprès de la deirtoicn des rlntieoas du trvaial conformément aux disistoionps des aitcerls D. 2231-2 et savuntis du cdoe du travail.

L'extension du présent aavennt srea demandée conformément aux dsonspitiios des acrtiels L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2021

Le présent aneanvt a puor objet de mterte en conformité l'accord d'intéressement du 14 neovmbre 2017 aux diitnsisoops de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 et des dintsoiospis réglementaires pirs puor son application.

L'article 2 de l'avenant n° 9 du 9 jnaeivr 2019 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article sivnuat :

« À cmotper du 1er jeavnir 2021, le tuax de ciiooattsn gboall du régime de prévoyance est fixé à 1,69 % de la mssae sairlalae burte ttaloe ansii réparti :
? gieaatnrs décès, incapacité, invalidité : 1,54 % de la mssae siaaallre burte taolte ;
? gaieartns rnetes de conjoint et éducation : 0,15 % de la masse siarallae btrue totale. »

Article 3 - Répartition de la cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 3 de l'avenant n° 9 du 9 jvaenir 2019 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article snuviat :

« Tuax et répartition à eefft du 1er jvenair 2021

Garanties	Part epeuoymlr (en pourcentage)	Part salarié (en pourcentage)	Total (en pourcentage)
Décès	0,24 %	0,04 %	0,28 %
Incapacité	?	0,61 %	0,61 %
Invalidité	0,53 %	0,12 %	0,65 %
Rente de conjoint	0,08 %	0,02 %	0,10 %
Rente d'éducation	0,04 %	0,01 %	0,05 %
Total	0,89 %	0,80 %	1,69 %

La coaoitistn glolabe de 1,69 % sur le sraaile burt est répartie à rosain de 0,89 % à la chgare de l'employeur et 0,80 % à la charge du salarié. La grnatiae incapacité tperoarmie est intégralement financée par le salarié. »

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne ctmorpoe pas de disoitpoinss spécifiques aux ersnertieps de mnios de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Durée et entrée en vigueur

Le présent aanevnt est clcnou puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6

du cdoe du travail, il ernerta en vuiuegr le 1er jvaeinr 2021.

Publicité et formalités de dépôt

Le txtee du présent anaevnt a été notifié à l'ensemble des ogntionasrais sneaydilcs représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en sasumefinmft d'exemplaires puor qu'un oirniagl siot remis à cquahe oiogitarnsan syndicale, et que les formalités de dépôt prévues aux acrlites D. 2231-2 et svtinuas du cdoe du trivaal psnueist être effectuées par la parite la puls diligente.

Révision et dénonciation

Les oiaongrisnats syncadlies pvneuet demeadnr à tuot mmeont sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Cet avaennt puet être dénoncé à tuot mmneot par les ooraaginsnits siteainargs aevc un préavis de 3 mios dnas les cdtoionins prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Avenant n 3 du 29 octobre 2020 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CDFT 35 ; UD CFE-CGC 35 ; UD CTFC 35,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément aux diopnostiiss de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 arvil 2018 sur la femterure des miansags d'ameublement et d'équipement de la maosin les dianemhcs et l'organisation des jorus fériés chômés dnas le département de l'Ille-et-Vilaine, la coisoimsmn de siuvi s'est déroulée le jdeui 29 obcrote 2020 dnas les laocux de l'unité départementale de l'Ille-et-Vilaine de la DICECRTE de la Bretagne.

Avenant n 3 du 6 novembre 2020 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Gironde

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Gironde,
Syndicats signataires	UD CDFT Gridone ; UD FEC-FO Gironde,

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 30 juin 2016

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

L'article 3 dnas sa rédaction isuse de l'accord du 30 jiun 2016 est abrogé. Il est remplacé par les diopinsoists suivantes.

« Atilrce 3
Dérogations au piprince de ftumeerre damociilne

Les ognaitsnoiras signataires, représentant l'ensemble de la prsoesiofn du meuble, s'engagent à friae reeetpscr le cneelaidrr d'ouverture sianuvt :
? le pemeirr dchmiane des sldeos d'hiver ;
? le dcmhnaie qui siut la rentrée socarlie ;
? le dcmhanie qui siut le « Vrddeeni fou » ou « Bclak Fdiary » ;
? les duex dinmcahes de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Deux artues dhacmnies seornt cmvcletieolnet définis cquhae année par les pssnolornfeeis loacux dnas le cdare de la ciismsoomn de siuvi prévue à l'article 6 du présent accord, suos la frmoe d'un aenvant à cet acrocd déposé en préfecture au puls trad le 1er décembre. À défaut, ces 2 aterus deciamhns sniaeert aorls :
? le 3e daicnhme de décembre qui précède Noël ;
? le 2e dnamihce des seldos d'hiver.

Aucune dérogation particulière ne purora être sollicitée sur la bsae d'un arute arcltie du cdoe du trivaal et à qlqueue trite que ce soit.

Article 2 - Dispositions transitoires

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Au trtie de l'année 2020, rneersott dnoc les dérogations au travail domnaiicl sntuiveas :
? le dimachne qui siut le « Vedredni fou » ou « Balck Fdiary » (29 nmeborve 2020) ;
? les tiros dhcaiemns de décembre qui précèdent immédiatement Noël (6,13 et 20 décembre 2020).

Article 3 - Durée.Dépôt

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Le présent aennavt est colcnu puor une durée indéterminée.

Il srea notifié à l'ensemble des oaniaiontsgrs snclidyeas représentatives et un ermxaieple du présent anvaent srea rmeis à la DCTREICE de Gdinroe par la cmrabhe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maosin de Gironde.

Il srea déposé à la dcirotein générale du travail, sirceve dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, de même qu'au greffe du cnoisel de prud'hommes de Bordeaux, par la crbahme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msiaon de Gironde.

La parite la puls dnitlgeie sisriaa Mosineur le préfet des Pyrénées-Atlantiques, à l'effet de croesacnr les dsniistopois ci-dessus par

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent annveat a puor finalité de réajuster les tuax de ciatisnotos aifn de gntaiarr le mtnaiein des peiorsnatts tleles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses aetnnavs modificatifs.

La cismismoon de sivui a été amenée à dcusteir des deats des toirs dhnmiecas et des toris jruos fériés chômés à définir anavt chaque fin d'année par les porolfiesnnses locaux.

Il a été établi puor l'année 2021 que les toirs dnmiaches et les trois jours fériés cclenlitevoemt définis snreot les stavnuis :
? 3 dnmihcaes : dchmnaie 10 janvier, diamnhce 14 novembre, danhicme 19 décembre ;
? 3 jours fériés : smeadi 8 mai, ludni 24 mai, judei 11 novembre.

Le présent avnneat est conlcu puor une durée déterminée concnmtoatie à l'année 2021.

Il srea notifié à l'ensemble des ograitnsoinas syaidclens représentatives et un elixmeapre du présent aeanvnt srea rmies à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la Bgarnete par la crbmahe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la msioan de la Bretagne.

Il srea déposé à la droteicin générale du travail, siverce dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cdeex 15, de même qu'au geffre du cosneil de prud'hommes de Rennes, par la cbahmre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la miaosn de la Bretagne.

un arrêté.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 mars 2021

Conformément aux doitiinsopss de l'article 6 de l'accord du 30 jiun 2016 sur le rpoes dimcaonil et la ferutreme des maangsis d'ameublement et d'équipement de la miason le dcamhnie en Gironde, la cisoommisn de svuii s'est déroulée le 6 nerombve 2020 dnas les laoucx de la DCECIRTE de Gironde.

La ciiossmomn de suivi a été amenée à decusitr du cridaelner gblaol des possibilités d'ouvertures le dimanche, à soviar les daets des duex dencahmis otvures à définir par les psolonerfsiens locaux, asnii que les cniq aetrus dehancmis qui snot précisément définis par l'accord, dnas la liitme des spet orvreeuuts diomiclaens anenluels autorisées.

Avenant n 3 du 3 décembre 2020 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC-FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2020

Les prrtaeieans scaiuox ayant fiat le cnoastt que l'accord du 13 jiun 2018 était vneu à échéance le 13 jiun 2020 ont souhaité, puor permertte la puoitrsue des tavarux reailfts à l'élaboration d'une cviotneonn clotvleice coumnme en prolengor les effets.

Accord du 19 avril 2021 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les prarnteaeis sioaucx ayant participé à la négociation du présent arccod relaitf à la msie en ?uvre du télétravail ont pmnileenet cceoscinne que cette frmoe d'organisation de l'activité peermt de répondre à des considérations eislestneles destinées à améliorer la qualité de vie au tarvial des salariés, mias également, dnas crenetais situations, à falicteir l'activité des teiavrlalrus en siiotatun de hanacidp ou même prreetmte le rlssemeacnet de salariés déclarés médicalement inaptes.

Pour auatnt ils etniesmt qu'un erdneaenmct scitrt est nécessaire puor éviter tuot rqsiue de perméabilité enrte la vie pelsnlneroe et l'activité pnelsfroisleone ainsi que puor éviter ttoue fomre d'exclusion soicale pnaouvt résulter d'une acbense de présence psquyhie sur les leuix de tviaarl considérée cmome aussi entlielesse à petertmre un jutse équilibre entre activité peenislonflsore et qualité de vie au travail.

Enfin, et puor tiner cptmoe des pstrenripcois de l'ANI du 24 nrvobmee 2020, il intègre, en vue de ganiartr la continuité de l'activité de l'entreprise et la préservation de la santé des salariés, les modalités du rocreus au télétravail en cas de ccaotrecisnns eexlitcnenlpeos ou de cas de fcroe meuarje dnas les cotinoinds décrites par l'article L. 1222-21 du cdoe du travail.

Par le présent accord, les aceurts de la négociation de brchnae ont dnoc souhaité répondre aux objiectfs définis dnas ce préambule.

Enfin le présent aorccd ciotuntse un crade qui puet être appliqué dnas les eepsnertirs de la bnhrace qlleue que siot la tilale de celles-ci.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les dpsonisitois du présent acocrd s'appliquent aux eespiretrns ralenvet du cmhap d'application de la cvnteionon cvceolilte du négoce de l'ameublement.

Article 2 - Définitions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Au snes du présent accord, suaf exception, le télétravail s'entend d'une oriaonsgtian du tvairal pérenne.

Ce télétravail régulier se dsignuite du télétravail oocacennisl mis en pacle pceolunetemnlt puor répondre à des cinneactrscos exeopleceinlnts ou à un cas de focre majeure.

Le télétravail désigne ttoue fomre d'organisation de tvaaril dnas luqellae un tariavl qui aiarut également pu être exécuté dnas les lacoux de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces loaucx de façon viotrolane en uslatinit les teqiuechns de l'informatique et de la communication, conformément à l'article L. 1222-9 du cdoe du travail, siot dès l'embauche, siot ultérieurement.

Chapitre II Télétravail régulier

Article 3 - Accord ou charte du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les ernprstiees de la bcrnahe puveent mettre en plcae le télétravail de différentes manières :
? par la négociation de luer prorpe acocrd en conformité aevc les dstpoiniisos de l'article L. 1221-9 du cdoe du taviral ;(1)
? en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, siot par l'application du présent accord, siot par la msie en ?uvre d'une ctahre élaborée après aivs du CSE qnuad il existe.(1)

(1) Alinéas étendus suos réserve du recepst des dpionssitios de l'article L. 1222-9 du cdoe du trviaal et des saotiitnlups de l'article 2 de l'accord nantiaol itronefnrsiepsonel du 19 jlieult 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006, telles que modifiées par l'accord nnataiol ifooessnnprireentl du 26 nbemovre 2020, étendu par arrêté du 13 aivrl 2021, aux tmeers dqsluelees la msie en plcae du

télétravail puet se fraie par acocrd collectif, chrtae ou par arcocd individuel.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 4 - Mise en œuvre du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

La msie en ?uvre du télétravail reeiqurt la volonté partagée de l'employeur et du salarié.

Sauf daednme eepsxrse du salarié, le télétravail ne puet excéder 4 juros par semaine.

Les salariés pnvueet firae atce de canitruddae par tuot myeon conférant dtae certaine. L'employeur diot répondre à cuqahe salarié cadanidt au puls trad dnas un délai de 1 mios sunavit la daendme du salarié. Cttee réponse srea motivée.

Lorsque le télétravail est proposé à l'initiative de l'employeur, le rufes du salarié d'accepter un ptsoe en télétravail ne sariuat ctsenuoitr un motif de rrtpuue du catrnot de travail.

Les salariés en stiuotain de hncidaap snoret poearrritiis puor l'obtention de luer activité en télétravail.

Lors de sa candidature, le salarié inquiedra la durée de l'activité en télétravail laqeulle ne puet être inférieure à toirs mois, le nrbome de jrous en télétravail envisagé dnas la smiaene ou dnas le mois.

Si la ddaenme est acceptée, elle srea arlos formalisée par l'avenant au caontrt de taravil tel que prévu à l'article 5 ci-après.

Article 5 - Formalisation contractuelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Exception fiate des sitouitans définies par l'article L. 1222-11 du cdoe du travail, la msie en ?uvre du télétravail sposupe le ceentnonemst exprès des salariés concernés.*Ce coentnmsneet est formalisé par un avneant au ctonrat de tvaairl du salarié ou par une causle spécifique de son ctnoart de tviaarl*(1).

Cet avenant, ou ctete clause, définit nemmantot la durée de la période d'activité en télétravail, la périodicité de l'activité en télétravail, les plaegs hieroras de l'activité en télétravail et les doitrs à déconnexion en derohs dtsides horareis de travail. Il menonntie également le cas échéant les modalités de pisre en carhge des frias reialtfs aux matériels informatiques, dnas le cas où l'employeur ne fianorirut pas ces équipements ou atuers firas cnenuovs aevc l'entreprise.

À ce titre, il apitpeanrt à l'entreprise de pdenrre en chrage les dépenses qui snot engagées par le salarié puor les bseonis de son activité pollnsnfeesiroe et dnas l'intérêt de l'entreprise, après voaiiadltn de l'employeur.(2)

Le coihx des modalités de pisre en chagre éventuelle des fairs pfeoilossernns puet être, le cas échéant, un sjeut de daglouie scaoil au sien de l'entreprise.

L'allocation fiotairfare versée, le cas échéant, par l'employeur puor ruebesmorr le salarié est réputée utilisée conformément à son ojbet et exonérée de cntaisiotos et crnonouiitbts sceialos dnas la litime des sluies prévus par la loi.

Enfin il iquinde les cionntodis de la réversibilité ou de la maidifotiocn de l'activité en télétravail, asusi bein à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur.

(1) Les teemrs « Ce ctnnsomeenet est formalisé par un aannevt au conrtat de tairavl du salarié ou par une calsue spécifique de son canotrt de travail. » snot elucxs de l'extension en ce qu'ils cntoirnnvneeet aux dpiioisstnos de l'article L. 1222-9 et aux soaptuitilns de l'accord nnaotial ioifsroeennesnprtl du 19 jilulet 2005, étendu par arrêté du 30 mai 2006, modifié par l'ANI du 26 neobmrve 2020, étendu par arrêté du 13 arvil 2021.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rseecpt du piincrpe général de prsie en charge des frais pnlsfoeinresos tel que nemmntoat dégagé par la juiprscrdeune de la Cuor de ciastaosn (cass. soc, 25 février 1998, n° 95-44096), sleon luqeel la vldiiaaton de l'employeur diot être préalable, et non postérieure, à l'engagement des dépenses par le salarié.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 6 - Encadrement horaire du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

À l'effet de protéger la vie privée du salarié en siatitoun de télétravail, la chgrae de tvaiarl ne dreva pas être supérieure à clele de l'activité au sien de l'entreprise. L'avenant au cnaortt de tivraal ou le catront de triaavl devra définir précisément les pgeals haireors de connexion.

En derhos de ctete pgale de connexion, le salarié en télétravail bénéficie d'un driot à la déconnexion asulboe aeuqul l'employeur devra veiller, par la msie en ?uvre si psisbole de tuot système iutifmnraqoe dnas le rpecset de ce droit. Le salarié en télétravail s'engage également à ceessr toute cnooneixn plnofeoirlesnse en dheors de son hriaore de travail.

Les salariés tilieturas d'une coneiotvnn ivdenuidille de fairfot denovrt rtesepecr les cidintnoos de cxnooinen définies au contrat. L'employeur rllrpepeaa les règles relieatvs au reops qtdouiein et hebdomadaire.

Chaque journée en télétravail s'imputera sur le fiarfot auennl convenu.

Article 7 - Adaptation et réversibilité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

7.1.?Période d'adaptation

L'activité en télétravail débute par une période dtie d'adaptation destinée à prtreetme de vérifier si le salarié dpiosse des aiudetpts porneellesns et pnsreolisfelneos puor tliaevarlr à dsaicnte et si l'absence de celui-ci ne prrbetue pas l'activité de son service. Ctete période est définie d'un cmumon aorccd dnas l'avenant au ctrnoat de tvriaal et ne puet pas être inférieure à 1 mois.

Pendant cette période, l'ensemble des peincpirs décrits par le présent aorccd s'appliquent.

Il puet être mis fin à la période d'adaptation par le salarié ou l'employeur mnanyonet un délai de prévenance de 15 jours.

7.2.?Réversibilité

Après la période d'adaptation prévue à l'article 7.1, le salarié qui shouaite mrttee un terme à son activité en télétravail en fiat la deamnde à son emueolypr par écrit. Il pouvruirsa aolrs son activité au même potse dnas les lcauox de l'entreprise.

L'employeur puet ipsmoer au salarié de rniveer taerilvalr à tpems cmpleot dnas les luoacx de l'entreprise par une décision motivée (par exemlpe : mnqunaeemt aux règles d'utilisation des équipements de taavril à dcnsitae friouns par l'employeur, la réorganisation de l'entreprise ou le déménagement du salarié?).

Cette décision est notifiée au salarié par tuot moyen conférant dtae certaine. L'activité en télétravail cssee arols suos réserve du reespct d'un délai de prévenance mimiunm de 1 mois.

Article 8 - Lieux du télétravail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les obtlgiiaons légales en matière d'hygiène, de sécurité et des coiondntis de taravil qui pèsent sur l'employeur nécessitent que ce dernier, ainsi que les représentants du pnereonsl compétents en matière d'hygiène et de sécurité pissenut s'assurer que le salarié en télétravail erexce sa misosin dnas des ctiondonis conformes.

Sauf dérogation adsmie par l'employeur, le télétravail est effectué au diclimoe hbteaiul de l'intéressé (selon l'adresse tamnrisse au scrieve piae et atadinsimrtion du personnel).

En cas de déménagement, le salarié en télétravail en imnrfoe l'employeur aifn que le pinpicre et les cdononiits du reocrus au

télétravail snieot réexaminées.

Article 9 - Équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Dans l'avenant mettant en place le télétravail ou dnas la cuasle de télétravail du ctnorat de travail, snot précisés les équipements iuqmaiefonrts furions nécessaires à la réalisation de la mosiisn du salarié en télétravail. Ces équipements ieraufotmiqns inorlunct un diitposisf veiusl pnaetmetrt d'assurer le cntocat aevc l'entreprise.

Le salarié en télétravail reçoit une imiftroanon prntoat sur l'installation, l'utilisation et l'entretien de ces équipements qui rsenett la propriété de l'entreprise.

Il s'engage à en pndrere soin, à prévenir snas délai de ttoue anmaoile ou de tuot défaut de fonctionnement, à ne pas l'utiliser à des fnis plneeorslnes et à vleeilr à ce qu'aucun teirs n'y ait accès.

Le salarié en télétravail est informé de totue ioattlainlsn pertmantet la prsie en mian de l'ordinateur à dsntciae et de tuot dsptsiiiof de contrôle à distance.

L'entretien, la réparation ou le renpeemalcmt du matériel snot à la cagrhe de l'employeur.

Les équipements snot restitués à l'entreprise dès la cissaoten du télétravail.

Article 10 - Sécurité informatique
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Eu égard au caractère cfendoietnil des données qui lui srneot confiées, le salarié en télétravail s'engage à retecsper l'ensemble des procédures meiss en plcae par l'employeur.

Il vlliee à ne ttamrnetrse acunue iartfonimon à des teirs et à veliroerulr l'accès à son matériel ioanufirqtme aifn de s'assurer d'en être le suel utilisateur.

Lors de la msie en place du télétravail, l'avenant au ctnoart iuniqde les rmiacdmanteonos de l'employeur en matière de sécurité numérique.

Article 11 - Protection et assurances
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

11.1.?Protection

Une metoinn spécifique ratleive au télétravail du salarié y crpioms en cas de télétravail d'urgence, srea intégrée au dmceonut unuqie d'évaluation des risques.

Il frea l'objet d'un sivui nrmaol par le svicree de santé au taairvl : la viiste médicale srea organisée panednt les jorus de présence sur le leiu de tiaravl hbtieaul et peterrmta d'aborder les cinitodnos particulières du tairval du salarié.

Le salarié en télétravail bénéficie, comme les atreus salariés, des dspnotiisois légales et cnintennlleoeovs ritelvaes à la santé et à la sécurité au travail, de même qu'il bénéficie de la législation sur les acintceds du triaavl et sur les acidtcens de trajet puor se rernde dnas les lacoux de l'entreprise.

En tuot état de cause, le salarié en télétravail diot ioemrfnr son eloeympur de l'accident snas délai et tretmstrnae tuos les éléments d'information nécessaires à l'élaboration d'une déclaration d'accident dnas les délais légaux en matière d'accident du travail.

En cas d'arrêt de travail, le salarié en télétravail diot en infemror son eplmyeuor et tteanmstrre le jictuiiatfsf dnas les délais prévus conventionnellement.

11.2.?Assurances

Une asuasrnce crnauovt le matériel irofqitumnae mis à sa dssoitpiion est scutrosie par l'employeur.

Le salarié iformne son aseusurr du fiat qu'il tlaliavre à son dioimcle aevc du matériel anpaarpntet à l'employeur et remet aleenennumlt à ce drneeir une asitaetottn « mluritqisue hatoatiibn » curnavot ledit domicile.

Article 12 - Accompagnement des managers
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Tel que rappelé dnas les doiitiopnsss de l'ANI du 24 nbemrvoe 2020 : « le manager, accompagné par sa hiérarchie, a un rôle clé dnas la msie en ?uvre opérationnelle du télétravail, nnaometmt pcare qu'il aerssur ou prtpaicie à la faxotiin des oecijtbfs du salarié. Il froavise anisi le dalogiue posseionnrefl sur les puaieqrts de télétravail et sur l'articulation ernte le télétravail et le travial sur stie puor cahucn des salariés et au sien des communautés de travail. Il est également un des gatrans du mnaeitin du lein sicoal entre le salarié en télétravail et l'entreprise ».

Dans ctete pisvrpcteee des fonmiaorts spécifiques pneuvet être proposées rliaevtes aux modalités de l'activité en télétravail. Des gdieus pitreuaqs pneeuvt être mis en place. Il est également recommandé que les manegars sioent dès luer pisre de ptose formés aux modalités de mneanamget à dastcnie et à la pfiartae appréciation des oiutls de tiaavrl à dcstniae et également à la sécurité des données de l'entreprise.

Article 13 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés en télétravail bénéficient du même accès à la fomarotin et au déroulement de carrière que les salariés en sutatiion coralmbape tvaillanart dnas les lcuoax de l'entreprise asini que d'une itiornaofmn appropriée à l'utilisation des équipements mis à sa dioispoitsn si le salarié le demande.

L'entreprise mtrtea en pcale une cmnoauomctiin auprès de ses salariés aifn de les accpagmneor à la msie en place de cttee fomre d'organisation du travail.

Article 14 - Autres obligations de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Conformément à l'article L. 1222-10 du cdoe du travail, l'employeur est tneu :
? d'informer le salarié en télétravail de tuote ritsteciron à l'usage d'équipements ou otlius irtmqaofuines ou de seivcres de coatiocnumimn électronique et des soitncans en cas de non-respect de tleels rttirsconeis ;
? de lui denonr priorité puor oceupcr ou rpnrderee un potse snas télétravail qui coonrpsred à ses qcoitliuanfais et compétences poenssolelfiners et de poretr à sa ccosnaisnnae la disponibilité de tuot ptose de cette nrutae ;
? d'organiser chuqae année un erteinten qui prote nmmoentat sur les coidtnnois d'activité du salarié et sa caghre de travail.

Article 15 - Droits collectifs
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes dotirs cclftielos que cuex des salariés tlliavanart dnas les locuax de l'entreprise (comme les tckeits rarnatustes par exemple).

Ils ont accès lros de luer vunee à l'entreprise, à l'ensemble des iintmoanorfs et pnobliacutis émanant des réunions du CSE ou s'agissant des pcniioabltus de tatrcs syndicaux.

L'accès à dtnsicae à l'ensemble des iatrnfoiomns est gnraati en télétravail total.

Dès lros qu'ils riespesmnlt les ciinndoots légales, ils ptpreiicant aux élections professionnelles.

Lors de la cuinlottason sur la ptqoiliue sociale, les cndotioins de triaavl et l'emploi, une inotiaofmrn srea ftiae sur le nmrobe de salariés en télétravail.

Chapitre III Télétravail d'urgence

Article 16 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Reprenant les tmeers de l'ANI du 24 nrobvmee 2020, il est précisé qu'en cas de ccnneaoicsrts eelxpnnlecieots ou de cas de focre majeure, le rurecos au télétravail puet être considéré cmome un aménagement du psote de tiaarvl rndeu nécessaire puor pmeretrte la continuité de l'activité de l'entreprise et gritanar la pcoritoetn des salariés. Dnas ce cas, la décision relève du piouvor de direciotn de l'employeur dnas le respect des dostinsiipos légales et règlementaires en vigueur. Ainsi, le télétravail est un myeon de lmeiitr cenrtias risques, nntmoemat en cas d'épidémie majeure.

Article 17 - Anticipation des modalités à mettre en place
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les prrnaeaites scuioax préconisent que les ernpersties dnas le crade d'un aroccd d'entreprise ou d'une crahte définissent les modalités de rouecrs à ce tpye d'organisation de l'activité de l'entreprise dnas les sutiaotnis décrites ci-dessus.

À défaut d'accord, ces modalités sornet siumoess à la catsonioutln du CSE s'il existe.

Article 18 - Consultation du CSE
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Si les modalités de reorucs à cette frome particulière de télétravail n'ont pas pu être anticipées, la msie en ?uvre des dospitsniois de l'article L. 1222-11 du cdoe du tivraal dnas le cdare d'une décision unilatérale de l'employeur pourra s'imposer à tuot ou praite des salariés. Dnas cette hypothèse le CSE srea informé des meusres miess en ?uvre et consulté dnas les puls berfs délais.

Article 19 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'employeur procèdera à une itnmarofoin des salariés par tuot moyen, si pboilsse par écrit, en rseecnaptt atunat que firae se peut, un délai de prévenance suffisant. Cette iaoiftmonrn puet par elexpme cpetomorr les éléments svaituns : période prévue ou prévisible de télétravail, iomaonrtinfs reetialvs à l'organisation des cdiotnions de tavaril individuelles, ifntoimoarns rvlaeeits à l'organisation des rliatenos cocieltlevs de tariavl (les ctonatcs ulties dnas l'entreprise, l'organisation du tmpes de travail, l'organisation des échanges ertne les salariés d'une part, et entre les salariés et lerus représentants, s'ils existent, d'autre part, les modalités de psrie en cgrhae des fiars pielsrfsoonens en vgeuuir dnas l'entreprise, les règles d'utilisation des otuils numériques, etc.).

Une vailgncie particulière srea portée sur la qosteiun de l'isolement suutrot s'il s'agit d'une période de télétravail à 100 %.

Le salarié s'estimant en difficulté puet saisir la Diotciren de l'entreprise, la médecine du taraivl ou le CSE, ou la CSSCT s'ils existent, en vue de tuovrer les réponses adaptées (mesures de seouitn psychologique, roeutr à l'entreprise?).

Les pitreaarnes scaoiux rlalpnepet aux eptnerirses de la bcnhrae les rodtncenmaaioms de l'INRS dnas la dotoecmuiatnn ED6384 « Le télétravail : qleus rsieuqs ? qlleeus ptiess de prévention ? » puor oargisner au meiux le suivi des salariés en télétravail.

De même, ils sunitoahet rppeelar aux salariés la possibilité de téléphoner au numéro vret puor l'écoute, le sotuien et le cisonel des télétravailleurs au 800 13 00 00, numéro gaurtit et qui fonnnoicte 24 h/24 et 7j/7.

Article 20 - Équipements de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Lors des événements à l'origine du télétravail d'urgence, l'employeur frnruoia les équipements nécessaires ou aevc l'accord des salariés en ualnsiitt luer matériel personnel.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 21 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les donioisitpss qui précèdent pveuent s'appliquer aux einesrerpts de minos de 50 salariés qui sentauoiht mterte en ?uvre le télétravail.

Article 22 - Durée.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent acocrd est colncu puor une durée indéterminée. Il prenrda efeft le pmrieer juor du mios suniavt son esxteonin à ivtenrneir dnas les melueilrs délais.

Il srea déposé au secrétariat du gfefre du cosienl de prud'hommes de Piras et auprès de la decrtiion des raotelnis du taivral conformément aux diniotsiposs des aiecrlts D. 2231-2 et stainuvs du cdoe du travail.

L'extension du présent acrocd srea demandé conformément aux doiopintssis des alrcites L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le présent acrcod prorua être révisé ou dénoncé conformément aux atlicres 3 et 4 de ltaide cnoovientn clocletvie du négoce de l'ameublement.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dsoptioiniss des atliecrs L. 2261-7 et D. 2231-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

n'est pas de nutare à cmroeotrmtpe luer pérennité.

Les eepitnrsres peuvnet aoivr accès au dsitpioisf ALPD puor tutoe l'entreprise, un établissement ou un service. Le ducmenot unilatéral prévu à l'article 6 ci-après en définit le périmètre d'application.

Titre II Modalités d'application

Article 2 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Conformément aux dsinisitpoos légales, l'application du présent accord est subordonnée à son etxniosen dnas les ciindtonos de l'article L. 2261-15 du cdoe du tiarval et à l'élaboration par l'employeur d'un dueomcnt pirs après colasuntiton du CSE, s'il existe, dnot le cnetnou est cfoomnre aux doipiostsins de l'article 6 ci-après.

Accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FEC FO,

Article 1er - Titre Ier Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent accrod s'applique aux eretnreipss eartnnt dnas le cmhap d'application de la coneintvon cvcelltoie du négoce de l'ameublement, confrontées à une réduction d'activité dulrbae qui

Article 3 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le dtisiospif puet cerncneor tuot tpye d'emploi y cmoirps les salariés bénéficiant d'une ceovitonnn de forfait, qlulee que siot l'organisation du temps de travail.

L'employeur ne puet pas, sur une même période et puor un même salarié, bénéficier du dpitoiissf d'activité réduite puor le minitean en epmoli et du dopssiitif d'activité paetrlile prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Réduction de l'horaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Il est ennedtu que la réduction de l'horaire de tvaairl d'un salarié ainsi aménagé ne puet dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée de l'accord, suaf dnas les cas eeocixlepntns prévus à l'article 4 du décret du 28 jlileut 2020 résultant de la sitiaoutn particulière de l'entreprise et dnas les coodtnniis prévues par l'accord collectif, snas que la réduction de l'horaire de tavairl ne psiuse être supérieure à 50 % de la durée légale suos réserve d'une aoiauirtston de l'administration dnas ctete dernière hypothèse.

Pour les salariés à tepms partiel, la réduction du tpmes de tiraavl srea calculée pminroerntloenpoelt à celle des salariés à tepms complet. Tteofiuos elle ne prruoa pas pttmeerre une ditouiinmn de l'horaire de traaivl de ces salariés à un suiel inférieur à 30 % de luer hraiore crcttuoenal et en tuot état de csuae pas inférieur à 18 hueers hebdomadaire.

Article 5 - Indemnisation des salariés concernés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Conformément aux disopistnois réglementaires, le salarié placé en activité pltrleiae spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, creosrdnoapnt à 75 % de sa rémunération butre aevc cmome bsae de caulcl clele senarvt d'assiette à l'indemnité de congés payés.

La rémunération mixamale prsie en coptme puor le clcaul de l'indemnité hiarroe est égale à 4,5 fios le tuax harrioe du saailre mimnuim ieoonrpsseertnifnl de croissance.

Si les cntiodions économiques et financières de l'entreprise le permettent, l'employeur enxmreiaa la possibilité d'une mlleiuree isitenamdionn des salariés concernés.

Les dtnegiairs salariés des einerstreps mneattt en ?uvre le ditpsiosif spécifique d'activité pterlalie s'engagent, dnas un eisrpt de solidarité, à ne pas antugemer luer rémunération puor tenir ctmpoe des etrfofs ctiensnos par les auerts salariés.

Article 6 - Document unilatéral nécessaire à l'application de l'APLD
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Pour bénéficier des diiionsstops du présent accord, l'employeur établit un deocumnt smious à hooitmgooaln de l'administration (adresse : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/) conformément aux doonitpsiiss de l'article 53, V de la loi du 17 jiun 2020. Ce docunmet cdotrennia les piotns stuivans :
? un disiongatc de la siaitoutn économique de l'établissement ou de l'entreprise et les pcprvesitees d'activité ;
? les activités et salariés concernés, entreprise, établissement, service, catégorie de posrenenl ;
? la période de msie en ?uvre de l'APLD ;
? l'ampleur de la réduction d'horaires dnas les lieitms définies à l'article 4 du présent arcocd ;
? les egmegntaens en temers de forotiamn peoroifsnesnlle et de mintiean dnas l'emploi ;
? les modalités d'information du CSE (nombre de salariés concernés, catégories professionnelles, mtanont des anilalctoos versées) ; en l'absence de CSE, l'employeur cumiurnomqea ces éléments aux salariés de l'entreprise par tuos moyens ;
? les eotffrs cnniotses sur luer rémunération par les digrnteais salariés conformément à l'article 5 du présent accord.

La décision d'homologation vuat astrtaoiioun d'activité réduite puor une durée de 6 mois.

L'employeur asdsere à l'autorité administrative, anvat l'échéance de cuaqhe période d'autorisation d'activité pellraite spécifique, un blain ptanrot sur le rpecest de ses etageegmnns en tremes d'emploi et de faritoomn professionnelle, asini que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la msie en ?uvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un disogtnaic actualisé de la satiouitn économique et des pvcpitseeers d'activité de l'établissement, de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au crous de leulqlae le CSE, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité partielle.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dncmoeuts précités et les vieos et délais de ruorecs snot portés à la cnncsnaasoie des salariés par vioe d'affichage sur lures lueix de tvarail ou par tuot autre meyon peartnetmt de conférer dtae ceinrate à cette information.

Article 7 - Procédure à l'égard des salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

L'employeur inormfe les salariés clltcivmnoeeet par l'affichage du présent accord, pius ivednmnluieedilt par tuot moyen pmtaertent de conférer dtae ceirntae (par exlpeme courriel, courrier, letrte reisme en mian propre?), au moins 7 jruos fcnars préalablement à luer entrée dnas le doistispif d'activité réduite.

Cette réduction s'apprécie puor chaque salarié concerné sur une période de 6 mois, renouvelable.

Les pnraertieas sauciox de la bhrcane itnievnt les etiesrnerps à faire pvuere d'équité dnas la répartition de cttee réduction ertne les différents salariés concernés, aifn que chaque salarié diosspe du même tpems travaillé et du même tepms chômé.

Ainsi, dnas une même équipe à pstoe équivalent et compétences égales, l'entreprise s'organisera puor que la cgrahe de tiraval siot répartie aifn d'assurer une roatoitn du nveiau d'activité partielle, de façon à lteiimr la bisase de salaire. Ctete équité de rottaoin etnre les salariés dospinsat des mêmes compétences srea examinée lros des réunions du CSE de l'entreprise lorsqu'il existe.

Les eepneirrsts vlierlneot également à ce que la craghe de trvaial et, le cas échéant, les obifejtcs des salariés soeint adaptés du fiat de la msie en ?uvre de l'activité réduite.

De même, les eeepsrnitrs venloirlet à éviter un éventuel report de chgare de ces dnreiers sur des salariés qui ne sireneat pas soumis, dnas le même temps, à l'activité réduite.

Article 8 - Maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Les peteiaarnrs sociuax rpaepnlelt que l'enjeu de ce dsoisptiif est la préservation des elpoims dnas le seteucr daurnt le tmpes de la csrie actuelle.

Le ducenomt unilatéral élaboré par l'employeur détermine le périmètre et la durée des eemtegngnas en matière d'emploi puor les eomplis concernés.

En aplptaociin du présent accord, les eemtgnnaegs en matière d'emploi s'appliquent à tuos les salariés. Ils s'appliquent pnnadet une durée égale à la durée d'application du diosiistpf dnas l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois.

Article 9 - Engagement en matière de formation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Les pretais saianitergs du présent accord civnoenennt de l'importance cruiacle de cinenotur à frmoer les salariés aifn d'accompagner au mieux la rceanle de l'activité.

À ce titre, les paeitrs sgranteiias sliinensbseit les etrerspeins sur l'opportunité de mrette en preciitalur à pfiort les périodes chômées au trite de l'activité réduite puor metinanir et développer les compétences des salariés.

La barhcne cnionute d'autre prat à ?uvrer en matière de faomotrin professionnelle, nmeaomntt par les études menées sur l'alternance, la proiotomn des métiers, en prtaieranat aevc l'Opcommerce, de stroe à prtretmee aux enriteserps de femorr lures salariés dnas les meierlules cdtoniions possibles.

À ctete occasion, les setraiganis snilisseniebt les eiesnprters sur l'opportunité de mertte à pofirt les périodes de basise d'activité ou chômées puor mienaitnr et développer les compétences des salariés. Snot nmoematnt visées, les actinos de ftomroain ou de VAE itcinerss dnas le paln de développement des compétences, des aoncits de fmroatoin cfieateirnts CQP dnas le carde de la « Pro-A » et de pertjos cmunmos cutniosrts enrte salariés et employeur, dnas le cdare de la moiosliatbin du cpomte prnensoel de formation.

Dans ce cadre, les elmpueoyrs dneovit privilégier les aitcnos de fnoaortmis certifiantes, les acntios meiss en ?uvre dnas le crdae du dsitosiipf « Pro-A » et du doipiistsf de viltidaaon des auicqs de l'expérience (VAE) et fievnorarsot asusi les périodes de firoatnoms des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au corus de cttee période d'activité réduite, tuot salarié placé dnas le dsptiiisof d'activité réduite puet définir ses boisnes en ftmoaiorn à l'occasion de tuot eretntien aevc son rpsnbsleaoe hiérarchique (entretien professionnel, eiretentn anneul d'évaluation, eetrntein managérial ?). Le salarié puet asusi se fiare aseistsr par un clseenolir en évolution poelsirfesnlnoe (https://mon-cep.org/).

Les portejs de fioratmnos certifiantes, vsinat une cicftiieotran rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les enptreirses de la bnchrae au cuors de ctete période, définis dnas le crdae d'un eitrenetn visé ci-dessus, et sivuis darnut la période de mlotiasiboin du dispositif, snot financés par le baiis du dpiiotssif FNE-Formation et/ou du cptmoe pnrsenoel de faotrmoin (CPF) dnas les cinnodiots prévues ci-après.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le dssiitoipf d'activité réduite situoahe réaliser une ou pseluruis fotinormas au cuors de cette période, il puet mibelisor son CPF.

À ces fins, les sinegirtaas réaffirment luer daedmne à l'État de puioovr mobiliser, dnas le crade d'une gsotein simplifiée, les reussroces dbnpoiselis de l'opérateur de compétences Omceomrpce et des svnnioutebs puqieblus dédiées à la fotmroian (FNE-Formation, Fnods scaoil européen, auters ?), puor le fmennenacit des coûts de fomoratin engagés par les entreprises, en puicirtaelr les TPE et PME, aifn de farie fcae aux gevars difficultés cuerlntcoleojns visées à l'article L 6332-3, 3° du cdoe du travail.

Conformément aux diisisntpoos légales, en cietrronatpe des snotbevnuis pibueulqs versées dnas le cadre d'une connitveon FNE-Formation, les epretisrnes s'engagent, en puls des ogtnaiboils définies dnas l'article 8, de mntieianr l'emploi des salariés en FNE-Formation pdnneat tutoe la durée de l'application de la convention.

Article 10 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des intinousttis représentatives du psnonerel lorsqu'elles existent, sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, et le svuii des emggeatnnes fixés par le dnuocemt homologué.

L'employeur fuonirt au mmiunim tuos les 3 mios au comité sioacl et économique (CSE) lorsqu'il existe, les itifroaonmns anonymisées sveianuts :
? le nbrome de salariés concernés par la msie en ?uvre du dssopiiitf ;
? l'âge, le sxee et la nratue des crnottas de tarival (CDI ? CDD?) des salariés concernés par le ditsoispif ;
? le nbomre msueenl d'heures chômées au titre du dsiitsopif :
? les activités concernées par la msie en ?uvre du dtiiipssof ;
? le nbrmoe des salariés aanyt bénéficié d'un amgcpenmceonat en fiotmoarn pessirleonlofne ;
? les pvsieeetpcrs de repisre de l'activité.

Avant l'échéance de cquhae période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois, l'employeur tmsanert à l'autorité administrative, en vue du remelveoluennt de l'autorisation, un bialn poanrtt sur le reepcst des eaggnemtens en matière d'emploi, de ftmoioran psefooinnlerlse et d'information des iacsennts représentatives du prnseonel sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au crous de lluealqe le comité scoial et économique, s'il existe, a été informé sur la msie en ?uvre de l'activité réduite, ansii que d'un diaogitnsc actualisé sur la siotuiatn économique et les pspvcitreees d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Les salariés snot informés par tuot meoyn des modalités d'application et des mcinaiooidfts éventuellement apportées au duoencmt initial.

Article 11 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Une cmosisiomn prtraiaie de suvii est constituée, composée de l'ensemble des oonrngaitaiss syaildcnes représentatives dnas le cmahp d'application du présent accord.

Dans le crdae de sa moiissn de suivi, la cmoioissmn se réunit tuos les 2 mios puor apprécier l'impact du dispositif, par une synthèse des daendmes homologuées. Cttee réunion se tenirda dnas le cdare d'une réunion de la CPPNI.

Elle srea informée losuqre des eietenprsrs auront, malgré le dostipiisf de l'APLD, procédé à des lienmenietccs économiques. L'information prertoa également sur le rembouermnset des smeoms perçues au tirte de ce dsiistipof ou si elles en ont été exonérées.

À cet effet, les eiertnspres uetiisitralcs du dipoisstif de l'APLD prévu au présent accord, adresseront, au secrétariat de la CPPNI, le deunomct après hoooatlgiomn de l'administration.

Article 12 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est particulièrement adapté aux etpiesernrs de mnois de 50 salariés.

Article 13 - Date d'effet.Durée

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le présent arcocd*prendra effet à cpmeotr du primeer juor du mios de son eteonsxin à ierventinr dnas les mluirlees délais. Il* (1) est cclnou puor une durée déterminée de 1 an.

Il purora être révisé sur dmndeae des oatairnnsgois sinclyaeds représentatives après la première csoiimmson de suivi.

(1) Les teerms « pdrnrea effet à ctomepr du pmreier juor du mios de son eonesxtin à iitnervner dnas les mliereuls délais. Il » snot exclus de l'extension comme étant caitenrors aux dsopitoiisns du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiun 2020 raliteve à desevirs diinsoiotsps liées à la cirse saiinrate et de l'article 1er du cdoe civil.
(Arrêté du 17 sebmperte 2021 - art. 1)

Article 14 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Le tetxe du présent acrcod a été notifié à l'ensemble des onoingaiarsts sadlneyics représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en smifasnmeuft d'exemplaires puor qu'un ogrinial siot rmies à cqahue oogasitirann signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux atrclies D. 2231-2 et stinavus du cdoe du tiaavrl psniesut être effectuées par la partie la puls diligente.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2021

Annexe
Document unilatéral de l'entreprise (de l'établissement)

Le présent dcumoent s'inscrit dnas le crdae des ditopissions de la loi du 17 jiun 2020 et du décret du 28 jueillt 2020. Il est destiné, conformément à ces textes, à mtetre en aliociapptn l'accord de bcanrhe raeitlf à l'APLD liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Préambule

Diagnostic sur la saoitutin économique de l'entreprise et ppevtrseceis d'activité de l'entreprise de l'établissement.

À préciser

La prtee de cfihfre d'affaires, la ptere de résultats, ou la perte de ptars de marché, porura être justifiée par les blinas poaunvt rtneomer jusqu'aux 3 dernières années, accompagnés si nécessaire d'un roprapt de l'expert-comptable sur les difficultés rencontrées et ptaront sur les pcepersitevs économiques et financières puor les mios à venir.

L'objet du présent document, élaboré sur la bsae du dsaniogtic évoqué ci-dessus et dnas le respcet des stupoilitans de l'accord de brcanhe (en cas de présence de comité soaicl et économique dnas l'entreprise ; atuoejr « et après consitotualn du CSE ») est de mtrtee en ?uvre ce nvaeouu dpssiioitf en fiotconn de la sioatutin et des spécificités de l'entreprise.

La msie en ?uvre de ce dpiisoistf a été reudne plsbsoie du fiat de la sanritgue de l'accord de bhnrace en dtae du ? ? ?, étendu par arrêté du ? ? ? Tteiofuos ce diiotsspif est subordonné à l'homologation par l'administration du présent duemncot unilatéral.

Article 1er
Objet

Ce dmeuocnt unilatéral s'inscrit dnas le cdrae de l'accord de bnhrace précité raleitf à l'activité plaitrele de lgnoue durée et puls particulièrement de ses acelrits 3 et 4.

Article 2
Salariés concernés

Option 1

Sont concernés par le dptsoiisif d'activité partielle, tuos les salariés de l'entreprise pdnenat les jorus de fermeture, qlulee que siot la nuarte de luer crtonat de travail.

Option 2

Sont concernés les salariés de l'établissement suivant, qlleue que siot la nuarte de luer ctanort de tvairal :

Les salariés concernés, quelle que siot la nurate de luer cantort de taivarl snot affectés aux scireves de l'entreprise précisés ci-dessous :

Article 3
Période d'activité pilaltere

La période d'activité parltelie est prévue à praitr du ? ? ? et jusqu'au ? ? ? En foinotcn de l'évolution de l'activité de l'entreprise cttee période prroua être modifiée et renouvelée dnas les ciotoidnns légales.

Article 4
Modalités de l'activité ptlierale

Décrire les modalités (fermeture ctnaries juors ? réduction haordadebmie ? réduction journalière)

Exemple :
L'horaire de tviraal des salariés concernés par le disstpioif d'activité pllearite srea réduit au mxmuaim de ? ? % (maximum : 40 % par semaine) ou, si autrasitooin de l'administration, 50 %.

Cette réduction s'applique également de manière ptorooilnplerne aux salariés à tmpes peartil concernés suos réserve que la réduction du tmeps de travail, n'entraîne pas une durée du traival inférieure à 30 % de luer hiorrae ctuaetorncl et en tuot état de cusae pas inférieur à 18 hreeus par semaine.

Article 5
Mobilisation des congés payés et des jrous de roeps

Préalablement ou cnaootmemmicnt à la msie en ?uvre du ditipsoisf d'activité partielle, les salariés bénéficiaires snot incités à perdrne luers congés payés aiqcus et luers juors de repos (éventuellement : RTT, juors de repos acuqis en coamnipotesn de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté ?).

Article 6
Engagements en temers d'emploi et de foraimton polrsnlfoeinese

6.1. ? Préservation des emplois (1)

La préservation des elipoms au sien de l'entreprise est le faectur eetessinl de la poruuiste de l'activité et d'un roteur à un naeivu d'activité normale.

C'est proouqui l'entreprise s'interdit tuot lmecciinneet économique au sien de l'entreprise pennadt ttuoe la durée du rcueros à l'indemnisation au trtie du dtipiissof d'activité prelalite et dnas un délai de 3 mios siuavnt l'échéance du dispositif.

6.2. ? Firamootn

Rappel des doiipsstions de l'accord de branche.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses eneneamtggs en matière de ftmoroain professionnelle.

Les patires sngitaerais du présent acrocd connnneievt de l'importance ciurcale de ctoinenur à fomrer les salariés dnas luer emopli aifn d'accompagner au mueix la rnlaece de l'activité.

À ce titre, les petrais satniegiars sbessniinelit les etpirsrenes sur l'opportunité de mtrtee en piiectalurr à piorft les périodes chômées au ttire de l'activité réduire puor metainnir et développer les compétences des salariés.

Dans ce cadre, les eulmeorpys deiovnt privilégier les antiocs de fiatoomrn certifiantes, les aicotns meiss en ?uvre dnas le carde du disoptiisf « Pro-A » et du dssiptiiof de vdaailtoin des acquis de l'expérience (VAE) et feornaosvrit assui les périodes de fminrotaos des élus et mandatés.

Ainsi, préalablement ou au cuors de ctete période d'activité réduite, tuot salarié placé dnas le distiispof d'activité réduite puet définir ses bsnoies en faooitmrn à l'occasion de tuot erteetinn aevc son rsslepnobae hiérarchique (entretien professionnel, eetetnirn anenul d'évaluation, einrteten managérial ?). Le salarié puet asusi se fraie aesistsr par un ceonslelir en évolution psenrnlselofoie (hptts :// mon-cep. org/).

Les pertjos de formatnios certifiantes, vsanit une ctiiioafectrn rattachée à un métier ou à une activité dnot les compétences snot recherchées par les erenisrpets de la bhacrne au curos de cttee période, définis dnas le crdae d'en eetintern visé ci-dessus, et sviius dnarut la période de moiloasbitin du dispositif, snot financés par le biias du dpsitoisif FNE-Formation et/ ou du cmtpoe pnneserol de ftrooaimn (CPF) dnas les codniotins prévues ci-après.

Dès lros qu'un salarié placé dnas le dioipitssf d'activité réduite suohaite réaliser une ou puliusers firatmoons au crous de ctete période, il puet mbilisoer son CPF.

À ces fins, les sgirateinas réaffirment luer dnedmae à l'État de piuovor mobiliser, dnas le carde d'une goetisn simplifiée, les reossreucs dlnipesobis de l'opérateur de compétences (OPCOMMERCE) et des svteonuinbs puilueqbs dédiées à la foitramon (FNE-Formation, Fdnos scaoil européen, atures ?) puor le fncmnaeenit des coûts de foramotin engagés par les

entreprises, en puliictraer les TPE et PME, aifn de faire fcae aux gaevrs difficultés courtnljeceonls visées à l'article L 6332-1-3,3° du cdoe du travail.

Éventuellement, aeturs dpiosnsitois :

Article 7
Indemnisation des salariés

Les modalités de caucll de l'indemnité versée au salarié snot déterminées seoln les ditsonpsiois légales et réglementaires en vuigeur et en conformité aevc l'accord de bnrache du ? ? ? (75 % de la rémunération brute).

Le dniigaret salarié de l'entreprise mtetant en ?uvre le diipiostsf spécifique d'activité plalietre s'engage, dnas un eprist de solidarité, à ne pas anmueegtr sa rémunération pnenadt la durée d'application du dstoiisipf puor tnier cptome des etfrofs csnneotis par les salariés.

Éventuellement :

Les salariés siomus à une cneitnoovn de frfoiat annuel en juors bénéficient de la gairatne d'indemnisation décrite au présent article.

Pour ces salariés dnot la durée du tiarval est fixée par une conitvenon de faorfit en heerus ou en juors sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité prleatlie snot déterminées en tnnaet compte du norbme d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au trite de la période d'activité partielle, aevc les règles de csineoovrn définies par vioe réglementaire.

Article 8
Demande d'homologation

Le présent docnuemt unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité avniitamsritde puor hloomogation par vioe dématérialisée dnas les cnitdnioos réglementaires en veugiur (art. R. 5122-26 du cdoe du travail).

(À compléter en cas de présence d'un CSE dnas l'entreprise) :

Cette ddaemne est accompagnée de l'avis rednu par le comité scioal et économique (CSE). L'avis a été sollicité à partir d'un dncmeout de cauloniottsn établi conformément à l'article 3 de l'accord de branche.

L'entreprise tmrnaest une coipe de la dndmeae d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration au CSE.

L'autorité aiiitatdrmvsne ntfoiie à l'entreprise sa décision d'homologation dnas un délai de 21 jours à cmpeotr de la réception du présent document. Le sicnlee gardé par l'autorité aimiditsnavrte pdnneat ce délai vuat décision d'acceptation d'homologation.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de rtounicdeocn ou d'adaptation du document.

Avenant n 4 du 23 juin 2021 à l'accord de méthode du 13 juin 2018 relatif à la négociation d'une convention collective commune

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Article - Préambule

La dmeande d'homologation ou de vialiodtan vuat asrouaitoitn d'activité ptarelile spécifique puor une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un blain adressé à l'autorité administrative, avnat l'échéance de chqaue période d'autorisation de rcoerus au dspiositif spécifique d'activité partielle.

Article 9
Informations des salariés et du CSE

Les salariés scseelbitups d'être concernés par le dtiispsiof spécifique d'activité pltileare snot informés cnetemiloelcvt par l'affichage de l'accord de bhacnre pius imlundneeileidvt par tuot meyon (courriel, courrier, ltrtee riemse en mian porpre ?) de teotus les meesurs d'activité plartliee les canornnect : oantarsigion du tmeps de travail, imantdonsiein par l'entreprise. Ctete ioarntimfon est fiate 7 jours francs aavnt la msie en ?uvre du dispositif.

(En présence d'un CSE)
Le comité social et économique (CSE) reçoit tuos les mios les iannrfioomts sitenvaus :
? le nrbome de salariés concernés par la msie en ?uvre du dtsiiiposf d'activité perialtle ;
? le nobmre meneusl d'heures chômées ;
? les activités concernées ;
? le nrobme de salariés aanyt bénéficié d'un aemnnacpogmcet en ftmioaorn pofiloelnrssnee ;
? les prsietcepves de rperise de l'activité.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dmunetocs nécessaires puor la dndmaee d'homologation et les vieos et délais de reuocrs snot portées à la cnaiscnnaose des salariés par tuos mneoys pnmeatrtet de conférer dtae caeritne à cette ifrimoontan (courriel, courrier, lertte rmeise en mian prrope ?) et par vioe d'affichage sur lerus leiux de travail.

Article 10
Date d'effet

Le présent dncuemot unilatéral et le distpoisif de msie en ?uvre qu'il cpotomre eentnrt en vguuier le laemendin de son htgmooilaoon par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ? ? ? (à préciser : durée de l'activité partielle).

Fait à ? ?

Le ? ?

La direction.

(1) L'article 6.1 de l'annexe est étendu suos réserve du rscpeet des ditossipoins de l'article 2 du décret du 28 jeliult 2020 et de sa conformité aux snpiuitatlos de l'article 8 du présent aorccd qui prévoit que « les etnenmgeags en matière d'emploi s'appliquent à tuos les salariés. Ils s'appliquent pnadnet une durée égale à la durée d'application du diispostif dnas l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mios ».
(Arrêté du 17 serbeptme 2021 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 15 juin 2021

Les pnaeirrtaes soauicx anayt fiat le castnot que l'accord du 13 jiun 2018 est vneu à échéance le 14 jiun 2021 ont souhaité, puor petrertme la ptroisuue des tvaarux relafits à l'élaboration d'une citvnoeonn celiotvcle commune, en pelrognor les effets.

Accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle CQP de vendeur se conseil en équipement du foyer

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT FEC FO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Les diiitsnspoos du présent aoccrd s'appliquent aux eepisnertrs relvnaet du cmahp d'application de la civoentonn cictllovee du négoce de l'ameublement.

Article 2 - Positionnement du CQP
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

L'obtention du CQP srea sanctionnée par le ptiiennnesmoot a miimna au gurope 4 neivau 1 de la gllire de cistcasoafliin puor les salariés en ptsoe aevc 24 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, au gpuore 3 nviaeu 1 de la gilrle de ciliaisaoftscn puor les salariés en psote aevc mions de 24 mios d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mios dnas l'entreprise est acsiuqe postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est arols positionné a mimnia au gpruoe 4 nviaeu 1 de la grille de classification.

Article 3 - Création d'une annexe 5 à l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Une anenxe 5 à l'accord du 24 mai 2019 ratelif aux ctfircietas de qaouatcifilin et aux cetiftnrioiacs pfsinnoreesloels est créée telle qu'elle fgurie en aexnne du présent accord.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cpmootre pas de doipinistsos spécifiques aux eesinprrtes de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Le présent acocrd est cloncu puor une durée déterminée de 5 ans.

Sous réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnrdrea eefft à ctpemor de sa signature.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Le ttexe du présent acrcod a été notifié à l'ensemble des oitsrogaanins syliecndas représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en sminfusmefat d'exemplaires puor qu'un oiraginl siot riems à cahuqe oirinoaatgsn stigrniaae et que les formalités de dépôt prévues aux atrciles D. 2231-2 et sianvtus du cdoe du tavrial puisnset être effectuées par la pitrae la puls diligente.

L'extension du présent acocrd srea demandée conformément aux dnitsiioposs légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Conformément aux donsitspoiis du ctpiarhe 1er de l'accord du 24 mai 2019 rileatf aux ceftcitairs de qcliiiotfaaun et aux ctafocirentiis professionnelles, les priareetans siuaocx ont enndetu créer un ciaifrtect de qataiulofiicn plfesoriloensne de veudner (se) coesinl en équipement du foyer.

La crsie économique, la cneorccunre acucre de neauovux teyps de commerces, l'évolution des mdeos de coinotmmason rgenoerinucft les maisgnas et luer mdoe de fonctionnement.

Ce cnoxette sousppe des aonpittadas et améliorations permanentes, dnas l'innovation et la différenciation de l'appareil commercial, le développement du secrvie et du cieosnl aux cnlteis et la caocansnisne des pudiorts vendus.

Pour répondre à ces benosis qui ctuneinstot par ailulres des opportunités de développement et de croissance, les pirnteaares siocuax de la brhcnae emnseitt qu'il est iaepsslbdnnie d'anticiper ces évolutions et les bosnies en compétences, de psorieefonnissalr et de qfiaileur les salariés, d'accompagner les pnesreons anayt envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet otbceijf et aifn de répondre au meuix aux eceigxnes des métiers de dmaien et mrette en aavnt la poossrifen par le biais de cusrus farotoimn cohérents, la barchne à l'issue des tvaurax de la CPNEFP, créé le CQP veeudnr (se) conisel en équipement du foyer.

Article - Annexe

Le présent accrod est conclu puor une durée déterminée de 5 ans.
En vigueur étendu en date du 24 juin 2021

Annexe 5
CQP Vundeer (se) Coinesl en équipement du foyer

Description de la qualification

Au sien d'un masigan d'ameublement, le/ la vduener (se) cniosel en équipement du foyer, accueille, resiengne et ciellonse les cntlies sur les prtoudis au sien du mgaiasn en :
? gérant la rtieaoln cilnet en masgian d'équipement du feoyr ;
? vdnanet une slutioon puor l'équipement du fyeor ;
? taennt et aimnant une sacurfe de vtnee ;
? élaborant et svuniat un pejort puor l'équipement du foyer.

Prérequis

Pour un accès à la ciafiiottcern par la vioe de la formation, les ctidaadns doinevt dpssoeir d'une première expérience de la vtene de nruate à luer pttemrree d'acquérir d'un pinot de vue tnhiecuqe la vnete des piruodts d'équipement du foyer.

Classification mlmaiine dnas la cotinonevn collective

L'obtention du CQP srea sanctionnée par le pmnsiintneooet a miinma au guopre 4 nvaeiu 1 de la gllrie de cfctioiaaissln puor les salariés en ptose aevc 24 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, au grpuoe 3 nivaeu 1 de la gllrie de cfaostiialicsn puor les salariés en pstoe aevc monis de 24 mios d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mios dnas l'entreprise est aciquse postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est aolrs positionné a mnmiia au grpuoe 4 nievau 1 de la grille de classification.

(Tableau non reproduit, cnaultoblse en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rriqbuue « Punlctoiiabs ofeliilecfs » « Btlluneis oflficeis des ceovtionnns ctloleevcis ».)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210032 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

Accord du 24 juin 2021 relatif au délai de carence des contrats à durée déterminée conclus pour les périodes de congés d'été

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Article - Préambule

Le présent aoccrd est cnclou puor une durée déterminée vnaent à échéance au 30 sprebmete 2022.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2021

Prenant en considération l'évolution de la réglementation, les ptaeris au présent accrod ont estimé possible, tanent cotpme des bsnieos des enseetpirrs de la banhcre et des grataeins à mterte en ?uvre puor les salariés concernés, d'aménager craetnies règles frlleomes dnas le crade du reurcos aux cntratos à durée déterminée.

Le présent aroccd est cnoclu dnas le crade de l'article L. 2253-1, 7°, du cdoe du travail.

Avenant n 4 du 17 novembre 2021 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CREAM Bretagne,
Syndicats signataires	UD CDFT 35 ; UD CFE CGC 35 ; UD CTFC 35,

Accord départemental du 1er décembre 2021 relatif au repos dominical et la fermeture le dimanche Aisne

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM HDF,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC ; UD CDFT ; UD CFTC,

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le présent acocrd crcnoene les entreprises, établissements, mgaasnis et puls genloeblmat ttoues suefarcs de vente anayt puor activité le cemmroce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la moasin et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent acocrd crnenoce tuos les cmceomers de détail crmiops dnas le cahmp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 jlieult 2002, régulièrement msie à juor par avenants, sur l'ensemble du département de l'Aisne.

Article 2 - Fermetures dominicales

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Après aiovr constaté que l'article L. 3132-12 du cdoe du tavrail complété par l'article R. 3132-5 du cdoe du triaval peermt aux établissements de cmcoemre de détail de l'ameublement de pouoivr de peiln droit déroger à la règle du ropes dominical, les piaters au présent acrcod southeniat que le ropes dcmniiaol siot respecté 42 dacehnims par an, les années camtpnot 52 dimanches, et 43 dhmcnieas par an, les années capnmott 53 dimanches.

La praite la puls digtinele sasiria le préfet de l'Aisne, à l'effet de coercsnar les dtsnsiopiios ci-dessus par un arrêté de frrtemuee pirs sur le feomnendt de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article 3 - Dates d'ouverture

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Les oionnsartaigs signataires, représentant l'ensemble de la pfoosreisn du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à faire rteepsecr le cledreianr d'ouverture suainvt dnas la lmitie des 10 dhamenics anluens autorisés ci-dessous :

? les duex prrmeies daimchens des sdoels d'hiver ;

? le troisième dacnmhie du mios de mras ;

? le permier dciahnme des selods d'été ;

? le deuxième dnhacime du mios de nmoervbe ;

? le troisième dincahme du mios de nebovmre ;

? le daicmhne qui siut le vddereni du « Blcak fdariy » ou Vnrdeedi fou ;

? les trois daicmhens de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne prroua être sollicitée sur la bsae d'un autre actirle du cdoe du taivarl et à qlquuee titre que ce soit.

Article 4 - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Seuls les salariés vrtialnoeos peuenvt tilaelavrr le dcihnmae dnas le cdare du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au minos 3 mios à l'avance de la dtae d'ouverture envisagée. Ils ont un mios à ctmoper de ctete dtae puor se poetrr volontaires.

Les coetrtirenaps au taaivrl du danchime des salariés snot asini définies :

1°?L'amplitude de la journée de tiarval le dachmine est limitée à nuef heures, psaeus canulceorletts ou civloltneneeonns cpomeriss ;

2°?Pour les salariés rémunérés eesluixncvemt sleon un saailre fixe, orute la rémunération du nrmboe d'heures effectuées le juor cosrprandeont et le cas échéant les mijaotrnoas puor hreues supplémentaires, cuaqhe huere effectuée ctroporema en plus, une moatiojarn particulière égale à 110 % du tuax hariroe du sriaale cevnionontnel de bahrnce (hors pimre d'ancienneté) cnodaprornset à la cosisiilatafcn de l'intéressé :

? puor les salariés rémunérés tontealemt ou peearnmltelit à la cmossiomin ou au rendement, à la rémunération cdesnrpooanrt au saairle neremoalnmt dû puor l'activité acolmpice le dimanche, s'ajoutera puor cuhaqe huree travaillée une mjtoiaroan cernrdaoponst à 110 % du tuax hrriaoe du sraliae cnneoeovtnnil de branhce (hors pirme d'ancienneté) cdrennrosopat à la cilafictassoin de l'intéressé ;

? puor les salariés aaynt ccnolu un fiafort jour, dnas le crdae des dnisopoiitss des acetilrs L. 3121-58 et snauitvs du cdoe du travail, ces drreiens bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22e du sarliae mesnuel cintenovoennl de branhce (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

3°?Chaque salarié privé du rpoes dnimoacil diot bénéficier d'un roeps de relmenmecapt d'une journée, leueql juor de rpeos ne prruoa être pirs puls d'un mios aanvt le dnimchae travaillé et duex mios après ;

4°?Il est irtednit d'occuper puls de 6 jruos par sanmeie un même salarié ;

5°?Le rpoes hbariedoadme a une durée mlianime de vingt-quatre heeurs consécutives axequllues s'ajoutent les ozne heeurs consécutives de repos qideoutin ;

6°?Le refus de tlaiarlver le dimcnahe ne citsuntoe pas une faute et ne puet fraie l'objet de discrimination, pression, chantage, moatiutn ou lcneimenecit ;

7°?Si le salarié vtlinrooae diot faire apepl à un prisesofonnel puor la gdare de ses enfants à cahgre de minos de 15 ans, ou un efannt handicapé à chagre de moins de 16 ans, les faris de grade ainsi engagés le dmcinhae concerné soernt indemnisés par la msie en pacle d'un système de Chèque Elpomi Secirve Uenrivsel préfinancé. Ce chèque d'un mnnatot de 10 erous par huree travaillée par le salarié vtloiarone le dhmacnie srea pirs en chgare à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dnas la lmiite de 1 830 euors par an et par foyer. L'entreprise qui ne mtrtea pas en pclae ce dtiipssiof CSEU prruoa oetpr puor la prsie en caghre dteicre de ces faris sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de grade égal à 5,50 eorus dnas la liimte des hreeus travaillées du salarié le dimanche, et dnas la liitme de 1 830 eruos par an et par fyoer ;

8°?Les salariés prnorout dmandeer à bénéficier d'une pirse en cgrahe de lreus firas de crrnaaubt dnas les coidtoinns clvuietmuas sveuniats :
? lros de luer déclaration de vtroalaiont en se ptaront vonierltoas puor co-voiturer un ou des salariés de l'entreprise trvlaliaant le(s) même(s) dehnmaics ;
? en jonngait à cette déclaration la crate grsie d'un véhicule à son nom ;
? dnas la ltimie de 1.15 × le tjeart heabitul du salarié co-voitureur aller-retour (nombre de kilomètres × 1,15 × barème fsical anunel des firas de crnbauart en eours au kilomètre pouarcru prau au Bteullin Ocfieifl des Fnanecis Publiques) et dnas la liimte de 200,00 euros par an ;
? en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés co-voiturés après le dnhimcae concerné.

En cas d'élections un dhnmaice travaillé au trtie du présent accord, l'employeur drvea ptetrerme à tuot salarié d'accomplir son deivor électoral. À cet effet, le salarié deoispsra de duex hereus d'absence rémunérées.

Chacune de ces cerapetitorns ne se cunuelmt pas aevc celles ayant le même obejt en veguuir par acorcd d'entreprise. Suele la puls fovrlbaae s'applique dnas ce cas.

Article 5 - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Chacune des oainsnaigtros signataires, caoncviune de l'importance des ejeunx de cnootniids de tvarial et de cnorccrnuee lolyae etrne entreprises, s'engage à soenuitr par les menoys les puls appropriés les anictos vaisnt les eseptreinrs ne resetcpnat pas luer oiltioagbn de fermeture.

Article 6 - Commission de suivi et d'interprétation
En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Une cmosimiosn paritriae de sviui et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des ogtsnnaaioris segiratains du présent accord.

La présidence est assurée par la crbhame régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

L'unité trrtoiiarele de l'Aisne de la DEERTS des Hauts-de-France est invitée à pacpitirer à ces réunions :

1°?Dans le cdrae de sa mossiin de suivi, la cimossmoin se réunit à la dadmene d'une des pitraes saireigntas du présent arcocd et exmiane les contdionis dnas lseqelelus les entreprises, d'une part, ont respecté lreus oolgbiatnis de fmretuere dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauess de l'accord aux salariés concernés.

À ctete occasion, la cmhbare régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, aevc le ccnrouos de l'unité trorearltiie de l'Aisne de la DTERES des Hauts-de-France, présente aux orniisgaantos sneatiirgas un balin d'application du présent accord.

La cmsiomison puet également être amenée à dsteciur des périodes d'ouverture aifn de chsioir de nvloueels dteas dnas le crade du nrombe fixé des dimcanehs aunnels ou de ttoue évolution de ses aterus dintpsioioss itelainis dès lros que cette évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modciaiftion dnenroa leiu à un aanevnt au présent acocrd ;

2°?Dans le cadre de sa msoiisn d'interprétation, la cmioiosmsn ssiaie par toute otiniaograsn sdcnaiyle ou par la DDETS de l'Aisne, par cuiroerr pstoal ou électronique à la chabmre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la masion des Hauts-de-France (chez Cogenor, Rue Basquin, Cmiehn d'Annappe, 59810 Lesquin, secretariat@lacnef.fr), se réunit dnas un délai de 2 mois.

Article 7 - Durée.Révision
En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le présent acorcd est clconu puor une durée indéterminée. Il prroua être révisé à tuot monemt à la damende de l'une des priates signataires.

Il pourra être dénoncé à tuot mmenot aevc un préavis de trois mios par l'une ou l'autre des petairs signataires. La dénonciation srea effectuée par lttere recommandée aevc accusé de réception et déposée auprès de la DRTEES des Hauts-de-France, unité départementale de l'Aisne, cité administrative, 02016 Loan Cedex.

La letrte de dénonciation frea croiur un délai de surive de l'accord de dzuoe mios à cpmetor de l'expiration du délai de préavis paednnt leqeul l'accord reretsa en vigueur. Pdanent ce délai, une négociation derva s'engager à l'initiative de la prtaie la puls diligente.

Article 8 - Publicité.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le présent acocrd srea notifié par la cbmrahe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mosain des Hauts-de-France à l'ensemble des oaginstaoirns siceadlyns représentatives.

Il srea déposé par la crabhme régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la mioasn des Hauts-de-France auprès de la DEDTS de l'Aisne, unité départementale de l'Aisne, Cité administrative, 02016 Loan Cedex 1 et au gfefre du ceonisl de prud'hommes de Laon.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 févr. 2022

Le stcueer du négoce de l'ameublement bénéficie d'une dérogation de driot au rpeos doicmainl prévue aux aritelcs L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail, qui lui pemert d'ouvrir 52 deahimncs en l'absence d'accord départemental.

Les pietras ont endnetu négocier le présent arcocd ailpacblpe dès la pitroaun de l'arrêté préfectoral correspondant, prianmt sur tuot arute tpye de dispositif, y cmrpios les arrêtés macniuiupx où le ponit de vntee est localisé.

Ainsi l'accord départemental du 23 jveniar 1976 qui régit le régime des orteeuruvs dacniemlois dnas le département de l'Aisne est abrogé par le présent accord.

Conscientes des nbeuromx ejenux qui s'attachent au reecspt du roeps dcanoiiml et du reops hebdomadaire.

Considérant d'une prat que le repcset de la règle du ropes

dicainoml permet de seravgeadur de nmoerubx équilibres de la société française liés ntoneammt à :
? un héritage cruutlel et huqsirtioe ;
? le nécessaire mnatiien de la cohésion solicae ;
? la svgrdaaeue de la celllue fillmaiae ;
? la prmioootn de la vie avasioictse et sportive.

Considérant que le repcest du pniircpe du rpeos dmoaciinl ctsntoiue à la fios une règle prtertoccie des salariés et une condtoiin du minteain d'une cnncerrocue loyale.

Accord du 10 décembre 2021 relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La barhnce du négoce de l'ameublement etnend se mibsloier puor mrttee en pcale une pqlotiiue drabule de non-discrimination en matière d'insertion, de mietnian dnas l'emploi, de rémunération, de porotoimn et de friamoton des pornneses en suotaiitn de handicap.

Cet arccod a puor ojbtceif d'inciter les estnperries de la bnchare à mtetre en ?uvre une pqtilouie vltsoniotare en la matière et nnmotamet :
? en développant information, prévention et selnbiositiiasn de luer psreoennl ;
? en lunattt ctnroe ttoue fmore de discrimination, tnat dnas l'accès au modne ponnrsoesifel que dnas le meinitan dnas l'emploi des trlileuaavrs en sitoituan de hdacianp ;
? en dnanont l'effectivité de l'accès aux dioitifspss de fomoitran professionnelle.

Le présent arccod s'inscrit dnas le carde de l'article 26 de la cotioenvnn ceivloclte et de la négociation telle que prévue par l'article L. 2241-13 du cdoe du travail, lalqulee diot ptroer nomatmnet sur les cnntdoiios d'accès à l'emploi, à la ftrmiaoon et à la prtmoooin pelsonnsofirlee asnii que sur les coitnodnis de travail, de l'emploi et du mtienain dnas l'emploi.

Enfin les pneariertas suicaox snhaieotut suoingelr à priatr des données issues du rprpaot de branche, que le pgocueanrte d'emploi des tiluralevars handicapés dnas les eepirsnrets de la bcnhrae puet ercnoe être amélioré.

Selon les données du rpropat de bhcrnae 2021 (données 2020), 2,8 % (soit 1 600 salariés) des salariés présents au 31 décembre 2020 snot en soittaiun de handicap.

Les pteeinraars suoaicx slngeiount l'intérêt de cttee donnée, à l'effet de museerr l'efficacité du ctnoneu du présent aocrcd à l'avenir.

Considérant, d'autre part, la nécessité de sraiafsite les bonesis eeslsinets de la patlpiuoon le dahmncie et de mtaneiinr une centaire vie sliaoce et économique, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales.

Les praites snegtariais ont estimé nécessaire de clnrucoe le présent arccod dnas le cdrae des dssniioptois de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail, qui rlaempce touets dpnistisioos antérieures de même ojebt et de même nature.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2022

Le présent acrocd a puor finalité de définir les cotinnoids d'indemnisation des représentants désignés par la bnrahce pislorsnelneofe en ataoppilicn de l'article L. 6211-2 dierner alinéa du cdoe du travail, destinés à fraie pitare des monisiss chargées du contrôle pédagogique des froniotmas par apsapsenrtige cianudonst à l'obtention d'un diplôme. Les coioditnns selon lqleulsees se déroule ce contrôle snot définies par les atirelcs R. 6251-1 et svtuinas du cdoe du taarivl et la ciilurcrae n° 2019-131 du 26 strmepebe 2019.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er - Entreprises concernées

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Sont concernées ttoeus les erpiseretns tleels que définies par l'article 1er « Chmap d'application » de la civeontnon cetlviloce du négoce de l'ameublement.

Les eresrniteps de mions de 50 salariés snot également concernées par le présent accord, à l'exception des enreiretpss dnot l'effectif est inférieur à 20 salariés puor ce qui ccrnenoe les doiniotpisss rteailves à l'obligation de tuax d'emploi.

Article 2 - Bénéficiaires de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Selon l'article L. 114 du cdoe d'action scloiae et des fmelails « Coisttune un handicap, au snes de la présente loi, tuote lmaitiiotn d'activité ou rertctoiisn de piotiraapictn à la vie en société siube dnas son emeonnnevrnit par une ponersne en rsioan de l'altération substantielle, daburle ou définitive d'une ou plueusris fioctnons physiques, sensorielles, mentales, cenivtgois ou psychiques, d'un pncylhaiodap ou d'un tlboure de santé ianlvdaint ».

L'article L. 5213-1 du cdoe du triaavl précise qu'est considéré cmmoe tlarailveur handicapé « ttuoe poenrnse dnot les possibilités d'obtenir ou de cevnrseor un emlopi snot efvmtifeecnet rneunoecs par la loi cmome étant réduites par suite de l'altération d'une ou puleuirss fcninoots physique, sensorielle, maetnle ou picuysqhe ».

Indépendamment de ctete définition, le cdoe du taivral crée une oloabtgiin particulière d'emploi puor les ernertiseps de 20 salariés et plus. Cette oaitgblion cnocnree la lsite des bénéficiaires tllee que prévue par l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, à siavor :
? « les tallauvrries reucnnos handicapés par la cmsiiomosn des dotirs et de l'autonomie des pensornes handicapées (CDAPH) ;
? les vceitmis d'accidents du tvairal ou de mielaads psonlireesnoelfs anayt entraîné une incapacité pmetarenne d'au mions 10 % et tutailires d'une rtene attribuée au ttrie du régime général de sécurité sclaioe ou de tuot artue régime de ptrtcieoon solciae oiraitglboe ;
? les tlritieuas d'une pisonen d'invalidité d'un régime de sécurité salcioe ou de tuot artue régime de pctoerotin slicoae obolatrigie ou au trite des doisipntoiss régissant les atengs pbliucs à ciiontodn que l'invalidité des intéressés réduise d'au mnios 2/3 luer capacité de tairval ou de gian ;
? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du cdoe des pennsois mleriaiits d'invalidité et des vcitiems de gurree ;
? les bénéficiaires mentionnés aux aleticrs L. 241-3 et L. 241-4 du même cdoe ;

? les treuailits d'une aitcooalln ou d'une rntee d'invalidité attribuée dnas les citndnoios définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rielvate à la peottciorn sacoile des sapeurs-pompiers vlaoirentos en cas d'accident srvuenu ou de maaldie contractée en sicvree ;
? les ttriuiales de la ctare ?mobilité inclusion? paontrt la mtoinen ?invalidité? définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action solaice et des fmaleils ;
? les tiirleatus de l'allocation aux aeudtls handicapés. »

Titre II Sensibilisation des entreprises de la branche

Article 3 - Les principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les prneearitas sioaucx considèrent que :
? cnuiummqoer cillneeevcmott sur le hadcianp peemrt d'établir un cliamt de cnncfoiae ppciroe à l'engagement des démarches de rnoennsisaacce de la qualité du salarié handicapé ;
? firae connaître son sttaut de peosrnne en souiatitn de hdianacp dnas l'entreprise ne diot pas être vécu par un salarié cmmoe un ruiqse ou une mtsoiglinraaain ;
? déclarer son hdicanap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne diot pas ciatrndrone de qellue que manière que ce siot un salarié en stiitauon de haacdnip à déclarer son handicap.

Les praaeeirtns siacuox considèrent comme esestneil de lgnaeermt cmimuuonqer sur les perpincis cutnneos dnas le présent acçord, en piaueircltr puor les enesrterips de monis de 20 salariés. À cet effet, les paetaeirnrs siucoax iientnvt les esernepitrs à découvrir l'ensemble des mreeuss proposées par l'AGEFIPH destinées à pertermte de fsvearoir l'intégration et le mtiienan dnas l'emploi des salariés en sottaiuin de handicap, nmmneotat en prnanet cntcaot sur l'espace eeloupmyr du stie AGFEPIH : https://www.agefiph.fr/employeur. Ils suaonhtiet également aetitrr l'attention des erertsnieps sur la simaene niatnaloe sur le handicap.

Article 4 - Négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'importance de la négociation oatbiirloge d'entreprise qui diot poertr ntamenmot sur les cnitondios d'accès à l'emploi, à la fmoiroatn et à la protmoion professionnelle, aisni que sur les coiintonds de tairval et de mianeitn dnas l'emploi des poeernsns en soitauitn de handicap.

Article 5 - Formation
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé que le crnaott d'apprentissage puor des pnerseons en stitoiuan de hcnaadip ne crpmoote pas de ltimie d'âge et que ce cnortat puet durer jusqu'à 4 ans.

Par ailleurs, la ftoaoirmn des salariés des enrtsereips de la bcharne dnas le cdrae de l'embauche ou du meniiatn dnas l'emploi des salariés en saiutoitn de handicap, est un élément ensiesetl peetntmart une melurelie pisre en ctpome de la saiiouttn des salariés en saiitoutn de handicap. Les dépenses inhérentes à ce tpye de fraoiotmns peenvut friae patire des dépenses poavunt être déduites de la cobttiuonirn liée à l'obligation d'emploi des tlriaraeluvs handicapés (OETH), dnas les litemis légalement définies.

Dans cette perspective, les etirersnpes de la banhcre proournt :
? faire siurve au puls ganrd norbme de salariés des atinocs de fiatormon destinées à améliorer la ccnnssoaaine sur le hnidcaap en général ;
? développer des ssniesos d'information à doiaistetnn des denoiricts et du pnenoesrl d'encadrement ;
? fromer les rcueuerrts et les managers aux différents tepys de hinaadcp et à l'accompagnement des creoolltabraus handicapés, aifn de les siseilbsienr à la pirse en cotpme du hacinadp et de ses spécificités au sien du cectillof de taavril ;
? prévoir et proovmuior tteuos acnoits de communication, aifn de forsevair l'intégration drbluae des salariés en stautioin de handicap.

Article 6 - Le référent handicap
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est rappelé l'obligation puor les epitrseners d'au mions 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les prensnoes en siuiaottn de handicap.

Pour les erpsiterens entre 21 et 250 salariés, il est recommandé de procéder à une tlele désignation.

Titre III Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Article 7 - Développement de partenariats
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de fseaivorr l'accès à l'emploi des psenroens en siitoatun de handicap, les etrsenreips prnuoort développer des paatrniraets aevc des établissements spécialisés dnas l'accueil des élèves handicapés ou qui cutireonnbt à la fotomrain et à l'intégration pneionlserolsfe de pensnroel en stituoain de handicap.

Ces paiaerttanrs pnteort nmaenmott sur :
? la découverte de l'entreprise ;
? l'accueil de sagarteiis en stiiuaotn de haniacdp (période d'immersion, alternance?) ;
? la présentation des métiers de la bnacrhe et de luer accessibilité aux pensrneos en soiutiatn de handicap.

Ainsi, les eenisprtres de la bnhrcae pvorenmuet l'accueil de jeenus saeagtiirs handicapés, en cruos de csuurs scolaire, et pnuorrot pooerpsr à des pseornens en sittiouan de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le mndoe de l'entreprise et d'acquérir des cinecoasansns pratiques, complémentaires à luer ftarmioon théorique, matérialisée dnas le crdae de caortnts d'apprentissage ou de croatnts de professionnalisation.

Il est rappelé que les disotiinsops légales prévoient la msie en pclae d'un référent hdnacaip au sien des CFA.

Article 8 - Autres formes de partenariats
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

8.1.?Les eeisnrtrpes adaptées (EA)

Les ernteprises adaptées (EA) csnnittouet dpeius 2005 une vioe médiane au scvreie de l'insertion prosellisonefne des psonrenes en soittauin de handicap. L'EA est une esinerptre du milieu ordinaire, souisme aux doioitipnsss du cdoe du travail, emanolpyt au mnois 55 % de tlrreuavials handicapés dnas son efctifef global.

Les EA pemtntreet aux salariés en siottiaun de hadcinap d'exercer une activité pilrsneneosfole dnas un enmoervnnneit adapté à lerus possibilités. L'objectif étant de ptmtreere au salarié d'accéder à un epmoli au sien de l'EA elle-même ou auprès d'un autre eulempoyr puiblc ou privé dnas le crade d'une mobilité vaalronist ansii lreus compétences.

Il y a aujourd'hui puls de 700 EA réparties sur l'ensemble du trtorriiee paosnrpot un peanl d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fios par la sous-traitance et par l'expérimentation.

8.2.?La sous-traitance

Le rcouers à la sous-traitance des EA est valorisé suos la forme d'une déduction de la cioiuttrbonn DOETH.

L'entreprise citnlee puet asnii déduire de sa coiinrbotutn 30 % des coûts de main-d'?uvre issus de la fcuarte de l'entreprise adaptée, dnas une liimte modulée sleon son tuax d'emploi de

prsnoenes en sttaiouin de hiacdnap (plafond égal à 50 % de la crtoontubiin due si ce tuax est inférieur à 3 % et à 75 % de la cotbouitrnin due si ce tuax est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance citsonute une vrnitie des compétences des salariés en EA et favsrioe également la création de paleslreses vres d'autres employeurs.

8.3.?L'expérimentation

L'État a souhaité ercoungear le déploiement de nlevuoels ahpporecs de mises en emopli des tellriarauvs sittuaion de handicap. L'objectif étant tjruoous de foseairvr la ctstironcuon de pocruars individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dnas l'accompagnement et la foarimton des salariés. Duex expérimentations ont été lancées au paln niotaanl :
? le CDD tmrilepn : vsie la cnrustciootn d'un pucroras psoirsnoeefnl (sur 24 mois) vinsat la tsaiirtnon vres un eylmeoupr hros EA par l'acquisition d'une expérience penislneoolrsfe grâce à un amcmnpgneaeoct renforcé.
À date, 235 EA snot habilitées puor réaliser du CDD tlpimern et près de 800 cnatrtos créés ;
? l'EA de tiaarvl tmriearpoe : vsie à farie émerger des spécialistes du taavril tpmaroiree tournés vres les intérimaires en statouiin de haidcnap et cbaelaps de pioomvorur en suatiiotn de travail, lerus compétences et leurs acuqis de l'expérience auprès des aertus employeurs. Les ETAT ont également voiacton à peooprsr une soiloutn aux aeurts eolrupemys plibucs ou privés en matière de retecrunemt et de placement.

Article 9 - Favoriser le recrutement de personnes reconnues handicapées
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Toutes les oerffs d'emploi de la bcahnre dinvoet povuoir être aibscesecls par les perensons en suattioin de handicap. La bchnare eonrgauce les etrrpeeisns à dfuisfer leurs offers aux réseaux et oisrangmes en lein aevc l'insertion des pnnereoss en statiuion de hacidanp telle que Cap Emploi?

Tout cnaiaddt en sttuoiian de handicap, qui plosute sur un ptsoe ovruet dnas l'une des ernseriteps de la branche, diot bénéficier, cmmoe tuos les cadntiads à ce poste, d'un eitrneetn et d'une réponse sutie à son entretien.

En cas de difficultés de cddtnaais à se déplacer du fiat de luer handicap, il est recommandé à l'entreprise de peporsor que l'entretien siot réalisé, par vioe dématérialisée.

Article 10 - Accessibilité des lieux et postes de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les eiepsnretrs s'engagent à rednre accisblsees le leiu et le ptsoe de tarvial de tuot salarié en stioatiun de handicap, shaacnt que des fcntaenenims puvenet être accordés à ce ttire par l'association de gesoitn du fdons de l'insertion des pnneroses handicapées (AGEFIPH).

Afin de fecitailr l'aménagement des saotniuits de travail, les eeeirnprtss erongeaucnt et acognmnceapt la racaecssnnoine de la qualité de tuveallirar handicapé des salariés présentant les cdooiinnts telels que définies dnas le préambule. À cet effet, elles mènent des ancitos d'information auprès des salariés sur les démarches atirisdnmtivaes à réaliser et antoprpet luer asicsnatse et luer stoiuen à cuex qui sihoeatnut expressément s'engager dnas ce prousecss dnas les citdnonios décrites à l'article 10 ci-après.

Article 11 - Aider à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Il est au préalable rappelé que les salariés, puor un elmsnbee de rsnoias qui luer appartiennent, peunevt ne pas sueoaihtr évoquer luer handicap.

Pour atnaut et aifn de fealicitr les démarches de rcncnssiaoenae ou de rveeluneomlent de la qualité de tialruevalr en situiaton de handicap, tuot salarié engagé dnas une démarche vianst à la rennaascsicnoe du suttat de tlivlruaaer handicapé ou au rvumnleeelenot de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des jauifcisttifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du doesisr auprès de la mosian départementale des pesnnroes handicapées [MDPH]) d'une atorsoauiitn d'absence rémunérée d'une journée par an pnouavt également être prise par demi-journée puor eetfeufcr totue démarche anmrasiivittde ou heoronr tuot rendez-vous en roparpt aevc la ricncansneaose ou le rnoemeenuvlelt de la qualité de trlivlauaer en saoiittun de handicap.

Le salarié dreva iefronmr l'entreprise de son abncese en rnpeatcest un délai de prévenance de spet juors caalrdenies minmuim puor permrette la bnone oaagsitrinon du travail.

Ces hereus snot assimilées à du temps de taviarl efecitff n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

Titre IV Agir pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap

Article 12 - Aménagement des horaires et des postes de travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les eteprrniess de la brhacne rereerohhccnt les sotiulons les puls adaptées à la suiaotitn polresnenle des salariés concernés et ttoues les possibilités d'aménagement des ptoses de travail. Le pstoe de tvaaril srea aménagé dnas le cdrae des piicnreptosrs de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Article 13 - Recours au télétravail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le rercous au télétravail puet être une réponse adaptée, puor partie, puor les psornenes en statiuion de handicap. Les entpreiesrs exanenromit les myeons à mtrtee en ?uvre (moyens matériels et formation) puor que le télétravail siot rdaeemnpit opérationnel, suaf en cas d'impossibilité liée au ptsoe de travail. La msie en pclae prroua se faire dnas le cdare de l'accord de branhce du 19 aivrl 2021 rlteiaf au télétravail.

Si l'entreprise a mis en palce le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un tlaulivarer handicapé diot être motivé.

Par ailleurs, il est slohtaubiae que les salariés en sittiuaon de hdacinap seniot poaiteirrirs puor l'attribution des pestos de télétravail doenisbpils dnas l'entreprise suos réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés puor ces ptoess par l'entreprise.

Enfin, et à la ddnemae eeprxsse du salarié concerné, le nobrme de juors de télétravail pruora coserrnopdre à l'activité pnliee dès lros que celui-ci rrcnotnee des difficultés à se déplacer.

Article 14 - Inaptitude médicale et handicap
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

En cas d'inaptitude médicale du salarié en sititouan de handicap, les modalités de reamceensslt soernt assui examinées aevc le srevice d'appui au mtaniien dnas l'emploi des talievluarrs handicapés (SAMETH). Dnas cette situation, la rhccehree de rlmsnseaecet dvera être menée sérieusement et loyalement, en prnenat en considération également les diisisoontps de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail. Les ppinosotiors de resneaesmclt pnnerdrot en considération les possibilités de mobilité géographique du salarié.

Titre V Favoriser l'employabilité par l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

Article 15 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Par le présent accord, les penearrtais suoacix soenaiuhtt rlpaeepr

qu'il ne diot y aiovr ancuue dstiiraoicnmin en rsoain du hcanadip lros de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution pesleflsorninoe et de promotion. Auucn métier, acuun service, aucun poste n'est réservé ou irtenidt aux peseornns en sauititon de handicap.

Article 16 - L'égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

De manière à gtaarnir l'égalité des cceahns et un trnimeteat équitable dnas l'évolution pfeeorsisnonlle du pnoersenl en sutioatin de handicap, les espernrteis s'engagent à réaliser aunlenenmlet un sivui ptaeilriucr des atgtenainuoms iilelnveuddis et des promotions, à pitrar de la rcaeacnsnoinse de la sattiuoin de handicap, et pneenrnt tteous les mursees crtveeicros en cas de décalage en défaveur des salariés en siaituton de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

Article 17 - Favoriser l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les ertnpseeirs s'engagent à ce que les foaitnmros soneit organisées seoln les modalités adaptées à la sottiiuan des salariés, tles que l'aménagement de lrues déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Article 18 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

La bahrnce shtiauoe que l'entretien pnfinorseseol d'un salarié en stutioain de hadncaip siot l'occasion d'aborder, s'il le souhaite, tuoets les qtnueioss liées à l'évolution de son handicap, dnas une ptrpviceese d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Article 19 - Garantir l'évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pterias au présent acrcod considèrent que les prnoenses en situotain de hacnadip dnvioet puovoir accéder aux pomoortnis et mobilités au sien des erneirsteps au même ttrie que les autres, snas que ce haanidcp siot considéré comme un blacoge ou un frien à son épanouissement professionnel.

Les salariés en sutotiain de hniaacdp bénéficient des mêmes diotrs que les atures salariés à piovuor évoluer pefelnsrleomoesnnit dnas l'entreprise.

En cas de difficultés dnas le mniaietn de luer poste, les eiteprnsres snot encouragées à apieinctr les situations, faevsiorr les mobilités sur d'autres peotss et privilégier au mmauxim les rviocresoenns au sien de la même entreprise, noeatmmnt par la msie en ?uvre du bialn de compétences.

Adhésion par lettre du 14 février 2022 de la FCS UNSA à la convention collective, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

En vigueur en date du 4 mars 2022

Bagnolet, le 14 février 2022.

FCS UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Beanglot Ceedx à la dtiricoen générale du travail, dépôt des arccods collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Avenant n 1 du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Titre VI Dispositions finales

Article 20 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Afin de mesuerr la pctnenreie des msereus ceentonus dnas le présent accrod à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des liuex srea effectué lros d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des liuex rpeerdrna à ptriar du raorppt de branche, le peaoucgrnte de taluilrreavs handicapés comparé à ceuli constaté dnas le rrppoat ponartt sur l'année 2020.

Article 21 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Compte tneu de l'objet du présent accord, il est alppibacle seoln les doiistiosnps prévues à l'article 1er.

Article 22 - Durée.Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent acorcd est clncou puor une durée indéterminée.*Il porura être révisé ou dénoncé dnas les ciodotnins prévues aux acitlres 2 et 3 de la coeiovtnnn collective* (1). Il perndra efeft à cteopmr du pmireer juor du mios sanuivt la plcotaiiubn de son arrêté d'extension à itnieenrvr dnas les murlieles délais.

(1) Phasre étendue suos réserve du rspecet des dnisoiptisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 seemrtpbe 2022 - art. 1)

Article 23 - Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent anavnet srea déposé au secrétariat du gefrfe du ciosenl de prud'hommes de Piars et auprès de la dectrioin générale du tiaarvl conformément aux doitspinsios des aertcils D. 2231-2 et stnaivus du cdoe du travail.

L'extension du présent avneant srea demandée conformément aux dtoiisspinos des aictrles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Par cttee lettre, la fédération des cmreomces et sciveres UNSA, déclarée le 4 février 1999 vuos fiat prat de son adhésion à la ceoonnvitn ctocvlelie du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC 1880), étendue par arrêté du 15 jleilut 2002 (Journal ocefifil du 25 jiuellt 2002). Anisi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses txetes attachés (accords, atnvnaes et teouts les annexes), aux tetxes et annvates rlefitas aux salaires.

Nous adhérons également à l'Association de gtesoin du piaiarrtmse du négoce de l'ameublement (AGPNA), à l'accord de bnhcare du 21 steemrpbe 2010 rleatif au diaulgoe scoail dnas la brcahne du négoce de l'ameublement et ses atnvanes successifs.

Nous vuos joninogs cpioe des ntfnaiiitoocs que nuos aroessnds parallèlement à l'ensemble des oaninaostigrs syaceidnls et d'employeurs, saeiirtgnas et représentatives dnas le chmap de ctete convention.

Nous vuos pirons de croire, Msniueor le directeur, en l'assurance de norte rueetscepsue considération.

La secrétaire générale.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Les paaenretirs scaiuox repnealplt que le ditsoipisf Pro-A preemt aux salariés de cnhgaer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooriomtn sicaole ou pislnerofeslone par des aictnos de fiooartmn ou par des anctois pemtrtneat de firae vdaleir les aiuqcs de l'expérience.

Il egrouacne la mobilité itrenne par la formation, puor des métiers concernés par de foetrs mtautoins de l'activité et puor des salariés confrontés à un ruqise d'obsolescence des compétences.

Afin que ce diosiitspf pisuse perrdeur de manière efficace, sur rtnoaaemoidmncs de la CFPENP de la branche, les peaaenitrrs soiaucx ont décidé d'actualiser ce dopitissif au rrgaed de son uiiltsiaotn et des évolutions d'enregistrement au répertoire ntoanial des ctaiceintiorfs professionnelles, natmmonet dnas les dnopiisoists des arclites 3 et 4 de l'accord rtelaif à la rrveoeisncon ou la poitoromn par l'alternance (Pro-A) du 2 otcobre 2019.

Article 1er - Mise à jour des actions de formation

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

À l'article 3 de l'accord reialtf à la ricvooensern ou la potmoorin par l'alternance (Pro-A) du 2 otrobce 2019, il est inséré après le second alinéa, un 3e alinéa rédigé comme siut :

« Les pareeiratns staraniiegs décident que le dipsoitisf puet être prolongé jusqu'à vingt-quatre mios puor :
? les peonsnres qui vinest une des cafnrioeiittcs pfeelolsisrennos ? diplôme d'État, trtie professionnel, tirte à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent avenant, ?*lorsque la nutare de la qiiaoiatulfcn l'exige*(1) ;
? puor les poeenrnss bénéficiant d'un conrtat unqiue d'insertion ;
? puor les pnnsoeers rnuneoecs tlalvruiaer handicapé. »

Et conformément aux dossinpitois de ce même atrcile 3 de l'accord rliatef à la renrcioosven ou la pooimortn par l'alternance (Pro-A) du 2 oobrcte 2019, retailves à la durée des anictos de formation, les paenietrars sianrgeaits décident de poertr le mxmaium au-delà de 25 % puor les bénéficiaires siunavts :
? les jenues de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second clcye de l'enseignement sienacrdoe et non taituielrs d'un diplôme de l'enseignement thiugqoloncee ou pissnooenerfl ;
? les prensones qui vnseit une des cfcieaittionrs poeesnfloernslis ? diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP ? listées à l'article 2 du présent avnanet ;
?*lorsque la nautre de la qaitlafiuiocn l'exige*(2) ;
? puor les prneenoss bénéficiant d'un cotanrt unique d'insertion ;
? puor les pneoresns runecnoes teaiulvlarr handicapé.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il ceinenvtort aux doinioptssis prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jeliult 2022 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il contvrneeit aux dionpsostiis de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jlueilt 2022 - art. 1)

Article 2 - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

La ltsie des ciaitetrnocifs figruant à l'article 4 de l'accord rltieaf à la resieoconvrn ou la portmoion par l'alternance (Pro-A) du 2 oorbtce 2019 est remplacée par la stinvuae à dtae d'extension du présent aennvat :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier pveoanllyt du commerce
	32208	Bac pro métiers du cmcreome et de la vntee opoitn à aniaomtin et gsiteon de l'espace commercial
	13620	Titre porisfnseenol vdeenur (se) cnosiel en magasin
	35233	Titre pfnosneesiorl ansstiast maenagr d'unité marchande
	2927	DUT tniueceqhs de commercialisation
	34031	BTS meegaannmt cmeraociml opérationnel
	34030	BTS négociation et dalioiiitsgatn de la rioatlen client
	4617	BTS technico-commercial
	32291	Titre pnonefioerssl menagar d'unité marchande
	35663	Titre ginetsaornie ariisdttoniman des ventes
	17791	TP employé aitmntraisdif et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	32447	CQP « Employé de ccoemrme »
	30060	Licence pro e-commerce et meakrintg numérique
Management/ rpsbolasnee de magasin	29740	Licence pro cmmrceoe et distribution
	30086	Licence pro mannegemat et gistoen des organisations
	35754	Titre rponalsbese du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre rselaonpbse mkrteaing et commercial
	13596	Titre rsslnpeboae du développement commercial
	34558	Titre meganar de rayon
	34809	Titre cgrhae de clientèle
Vente technique	28092	Titre vendeur-agenceur de ceiisnus et slales de bains
	32074	CQP « Concepteur/ vueednr de cienusis et aménagement intérieur »
	32076	CQP « Itaalnsetulr de censiius et aménagement intérieur »
	32075	CQP « Cehf des vneets en masgain de cienisus et aménagement intérieur »
	317	Titre sleoir moquettiste
	1133	Mention complémentaire parqueteur
	34700	Titre seloir moquettiste

Logistique	5377	CAP cuocutendr retuior marchandises
	1120	Bac pro logistique
	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique
	7387	*BEP ltsiiqguoe et transport*(1)
	1852	Titre peeissoofnnrl aengt magasinier
	35144	RNCP opérateur lqiistouge polyvalent
	29992	Licence pro maamneengt des peorcsuss logistiques
	34198	Titre rsopbalsene en logistique
	23939	Titre rlsoabspnee logistique
	35869	Titre repobssanle opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro liutsgoqie et systèmes d'information
	29988	Licence pro loigiuqtse et ptoligae des flux
	35896	Titre rabplenosse des opérations logistiques
	2462	DUT gtoisen lqsutioige et transport
Logistique	1901	Titre pfonesionresl tnehiieccn supérieur/ tnceciiennhe supérieure en méthodes et etitapooilxn logistique
	1899	Titre poieonsnefsrl tncieceihn (ne) en loutqiisge d'entreposage
	12798	BTS trsraopnt et praesntitos logistiques
Numérique (Ux Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : cticoepnon rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	31185	Titre copceeuntr degisenr graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la siuiaqsttte (fiche nationale)
Merchandising	23872	Titre décorateur merchandiser
	34790	Titre reasnolbspe vusiel merchandiser
Technique	32235	BP pnertie aalpeiuptcr de revêtements
	35196	CAP pitnere acutalpiepr de revêtements
	35505	TP pnriete apiaelpctur de revêtements
	319	TP pertnie en bâtiment
	34924	BM penitre en bâtiment
	25449	TP pitnree en finitions
	31216	BP crlareeur mosaïste
	35509	TP carreleur
	35380	CAP ceualrerr mosaïste
	29855	TP misnieeur poseur-installateur
	473	CAP miiesneur Installateur
	35974	CAP mueineisr installateur

Avenant n 1 du 17 novembre 2022 à l'accord du 24 juin 2021 relatif à la modification du CQP de vendeur se conseil en équipement du foyer en CQP vendeur se conseil en aménagement et décoration de la maison

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe 5 de l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

(1) La caeioitcitfrn « BEP Logqiutise et tnarrspot - RNCP7387 » est ecxule de l'extension en tnat qu'elle cvniteonert aux dspsoitnoiis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jilulet 2022 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cprtomoe pas de ditsinsopois spécifiques aux eisnrrpeets de mnios de 50 salariés.

Article 4 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Le présent aevnant est cnclou puor une durée indéterminée. Suos réserve du dorit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnredra effet à cmtoepr de son eexsontin à iirnntveer dnas les meluriles délais.

Article 5 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Le txtee du présent aeanvnt a été notifié à l'ensemble des oanrgonsiaits sydilneacs représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en sumiasfmfnet d'exemplaires puor qu'un oiaignrl siot riems à cqahue oosatairignn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aetclris D. 2231-2 et sutinavs du cdoe du tarvail pnsesuit être effectuées par la ptriae la puls diligente.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2022

Les oaoatiirsnngs représentatives sitagarines de l'accord, ou aanyt adhéré à l'accord, pevneut dneadmer à tuot monmet sa révision dnas les cnoidionts définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mmoent par les oiogsanartins sgnraetiias aevc un préavis de 3 mios dnas les codoinntis prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des dotiiisnsops de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jluliet 2022 - art. 1)

L'annexe 5 de l'accord du 24 mai 2019 créée par l'accord du 24 jiun 2021 est remplacée par l'annexe 5 ci-après.

Les aruets dnoposisitis de l'accord du 24 jiun 2021 snot inchangées.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne coptomre pas de doitinsispos spécifiques aux enetrpiesrs de mions de 50 salariés.

Article 3 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Le ttexe du présent anavent a été notifié à l'ensemble des ontiasiargons syeilcnads représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en smanimfusfet d'exemplaires puor qu'un oraiignl siot rmies à cqhuae oiosraagtnin sgtinaarie et que les formalités de dépôt prévues aux aertclis D. 2231-2 et saniuvts du cdoe du taavirl pusinset être effectuées par la prtaie la puls diligente.

L'extension du présent acorcd srea demandée conformément aux dtsniopisios légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Conformément aux dsiiontpioss du ciarthpe 1er de l'accord du 24 mai 2019 rtiealf aux ctifctreias de qfiucialoatin et aux ctericiitnofas professionnelles, les pantrraiees sioucax ont créé par aoccrd du 24 jiun 2021 un caftcireit de qcuiiatofailn pnlnolsofesiere (CQP) de vudener (se) cosinel en équipement du foyer.

Des taavrux de rénovation de ce CQP ont été menés par la CPEFNP avant la dmendae d'enregistrement au RCNP de Fnacre compétences, aifn d'offrir une ceiittcofrian en pahse aevc l'évolution des binesos et l'exercice de tirrean (notamment compétences aetdtuens en décoration) centrée sur la vente, s'illustrant au trrveas un intitulé actualisé.

Ainsi, la bnrhcae à l'issue des tuvaarx de la CPNEFP, mfdiioe le « CQP vednuer (se) ceoinsl en équipement du feoyr » en « CQP vuedenr (se) coeinsl en aménagement et décoration de la misoan ».

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2022

Annexe 5
CQP Veedunr (se) ciesonl en aménagement et décoration de la mosain

Description de la qiouiaitlacfn

Au sien d'un masgain d'ameublement, le/ la vedneur (se) cionsel en aménagement et décoration de la maison, accueille, resninege et cnlosilee les ctnleis sur les pturdios en :
? asnaurst la vntee d'un poudrit et/ ou d'une siuloton tciuqhene puor la maiosn dnas un envoeemnrnint omcnnaial ;
? cvocnenat et mntteat en ?uvre un prjeot de décoration et/ ou d'aménagement de la maison.
? taennt et amniant une saurfce de vntee

Pré-requis

Pour un accès à la cortifcieiatn par la vioe de la formation, les cnataddis dvionet dpssieor d'une première expérience de la vntee de narute à luer pertrtmee d'acquérir d'un pinot de vue tnehcuqie la vntee des pdutoris en aménagement et décoration de la maison.

Classification mailmine dnas la ctnieoonvn clevtiolce

L'obtention du CQP srea sanctionnée par le potnnisienoemt a mmiina au gurpoe 4 naiveu 1 de la girlle de csotficialasin puor les salariés en psote aevc 24 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, au gpoure 3 naeivu 1 de la grlile de ciitasofaslicn puor les salariés en ptsoe aevc mnois de 24 mios d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mios dnas l'entreprise est aquicse postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné a mmiina au groupe 4 naveiu 1 de la grille de classification.

Référentiels

Article L. 6113-1. Créé par loi n° 2018-771 du 5 smebtepre 2018 ? atcirle 31 (V)

« Les caeicitfontirs ponsnerlefsloeis enregistrées au répertoire ntainaol des ctfeirtoaciins pssiernonoelelfs pteeetnrmt une vldtoaiian des compétences et des caoacnsesinns aqicesus nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elels snot définies ntnammoet par un référentiel d'activités qui décrit les stitiaouns de triaavl et les activités exercées, les métiers ou eimlpos visés, un référentiel de compétences qui iitinfdee les compétences et les connaissances, y coprmis transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Référentiel d'activités : décrit les stiutoanis de tairval et les activités exercées, les métiers ou epolmis visés	**Référentiel de compétences : identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités**	**Référentiel d'évaluation : définit les critères et les modalités d'évaluation des aqcius**	
		Modalités d'évaluation	**Critères d'évaluation**
Bloc 1 ? Arssuer la vtene d'un pdruiot et/ ou d'une stuoilon tchuneiqe puor la msaion dnas un ermnneinveont oinaacnml			
Activité 1.1 : accieul et gositen de la roleitan ceilnt	C1. 1. Gérer l'accueil ceinlt dnas un cxteotne oiacmannl en vanlelit au rpcseet des oerdrs d'arrivée/ de pisre des aelpps aifn d'assurer des ciotninods d'accueil fulides et ordonnées.	Épreuve n° 1 : msie en siiottuan pefnireolnslose À pitarr d'une suoiaittn reconstituée à trearvs un jeu de rôle (OF), le cndidaat dreva meenr un etreenitn de conseil et de vtnee cplomet auprès d'un cenilt ficitf (vente d'un puoidrt principal, vtene complémentaire et srecives associés ?) à piatrr de l'expression d'un biosen pruidot et/ ou d'une sutlioon tcqehinue puor la maison. Le cdaidant préparera en anmot de l'examen 10 fehcis puoirdt (format A4) représentant un lrgae éventail de son orffe sur un smenget donné (literie, rangements, canapés, lpieadrmaas ?) et 4 ficehs de ptoduris complémentaires coatennnt ccahnue : la pohto du produit, son prix, ses caractéristiques tcqeihneus et clromciemeas et les seivcers associés. Le jruy cshioria une fhice puridot et une fhice de purdoit complémentaire sur lseelqeuls le cdiandat se breasa puor eucftfeer la msie en situation. Un mbmere du jruy jrouea le rôle du ceinlt en atadopnt le proifl et l'expression des boisnes aux fihecs reutenes asnii qu'en snaivut la tamre qui lui arua été trsnmisae en anmot de l'épreuve (grandes étapes du scenario, budget, impératifs ?). Le cnaiddat srea évalué sur les éléments suvtains : ? la prouste poslielrofnnsee ; ? la ptnrceeine des qouintess	Les fomuerls de beveinnue snot appliquées. Les procédures d'accueil peuisyhqs de l'entreprise snot respectées. Les alppes snot pirs en crahge en renstcapet le pocress interne. Ils snot redirigés le cas échéant vres le sierve approprié. La goisten de l'affluence en msaagin est maîtrisée.
	C1. 2. Pernrde en craghe un client, en psqiyhue ou en distanciel, en panenrt en cpmtoe sa suttiioan de hidncaap le cas échéant, aifn de l'accompagner dnas sa rerhhecce de puodrit et/ ou de sliotuon tiecnuhqe puor l'habitat en rinlcueealt l'expression de son besoin.		La procédure de pirse en crahge est respectée. L'attitude et la prutsoe snot cfernomos aux sdntrdaas de l'enseigne ; la pisre en carghe est ppcorie à la saaoitfsitcn cinlet : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, caontct veiusl le cas échéant, eplmoi d'un lggaane psooefnirsnel ? Le hnaicdap du clneit est pirs en copmte dnas le psroscues de psire en cgarhe : porsiaiotrin éventuelle de la pirse en crhgae ; msie en pcale de méthodes adaptées puor crmpendroe ou se fraie conrpdmree d'un cenlit présentant un hidcaanp aiuditf ou d'élocution. Le pacuorrs cilnet dnas un enorinvnenmet oianacmnl est pirs en ctompe dnas l'échange (cheminement, habitudes, oferfs identifiées en lgnie ?).
			Les procédures de goeitsn des mécontentements snot ceoteremcrnt appliquées. Le cidandat atdope une psotrue clmae et vinsat l'apaisement (tonalité, gestuelle, dnacsite de l'interlocuteur ?). Le qneieonsetmunt mené par le cndiaadt est adapté à la sttauoiin et peremt d'identifier la suorce du mécontentement.
	C1. 3. Gérer les éventuels retrous et mécontentements cinelt en apdnatot une prosute faliniatcte aifn de prévenir ttueos tiennsos et de fsreaiovr un cmlait pocripe aux échanges.		

Activité 1.2 : conseil et amemncpceoangt personnalisé du celint	C1. 6. Découvrir les bnoiess du cleint en le qtnosunaeint et en aqlpnuapit les tceeqiuhns d'écoute avitce aifn de préciser son pfroil et ses atttnees et de fltieacir l'identification des préconisations à émettre.		Les irotonmnafis clés prnatetmet de repérer les bnoises du client, ses atetnets et ses mtvniooaits snot recherchées. Le qeueiomsnetnnt effectué est pertinent. Le cidndaat uitilse les différents teyps de queenoneitntmss (questions ouvertes, fermées, aeitvtrlaens ?). Le cdadiant rrefolmue les éléments de réponse du cinlet puor s'assurer de sa bnone compréhension. Les bneoiss du cnielt snot précisés, ses ateetnts snot exprimées et décelées, ses maitonviots snot identifiées.
	C1. 7. Roumfreler les iroafonmtins trsensimas par le cielnt en hiérarchisant ses mitoinotvas d'achat aifn d'adapter l'argumentaire de vntee (principal objectif, budget, délais, faisabilité, fineanemnct ?).		Les bosnies du cenilt snot cnectmerreot retranscrits. La mvitiootan priacinlpe d'achat du celnit est bein identifiée et prise en compte. Le cilnet cifmnroe la pioriaiotrsn des ocifebjts qui copmeosnt sa démarche.
	C1. 8. Anelysar le proifl et les bnosies du cneilt en s'appuyant sur les iorfnamotins iusess des échanges préalables aifn d'identifier l'offre de pdirout (s) et de sreceivs répondant au miuex aux aettents du ceilnt asnii que différentes aveiertalnts anipitanct des necauns de goût.		Les beionss eplicitexs et les atntetes iitciepmls du cielnt snot cretmeoernct analysés. Un arianurtmege adapté au porfil du cinelt est préparé. Le cadnadit aciinpte de façon pinenttere les remarques/ qnsteoius du ceinlt et élabore des réponses adaptées. L'analyse des bnoeiss est complète et permet de pooserpr pleuruiss sooniutls alternatives.
Activité 1.3 : vtene de prtudois et/ ou de sriceevs au ceilnt	C1. 9. Présenter au cnielt l'offre de podurit (s) et de seiercvs ciblée en armatnnuget sur les aotuts identifiés cmmoe répondant à ses aenettts aifn d'obtenir son aopaibtoprn et asnii répondre aux ofcetjibs ceciamuromx de l'enseigne.		La stratégie caormilemce de l'enseigne est bein appréhendée. Les snoioluts proposées au cilnet snot en adéquation aevc ses bsenois et ses motivations. Le candaidt développe un airuenamrtge de vnete pertinent. Les attuos de l'offre proposée snot canerlimet exposés. Le ciandadt fiat une démonstration/ présentation détaillée du/ des puordit (s).
	C1. 10. Émettre des préconisations teuheinqcs et fnetlieononcls précises (entretien, mécanisme, montage, hygiène ?) en s'appuyant sur l'analyse des mtotnaoivis d'achat en treems d'usage et d'impact eaomnevnrtennil aifn de rcefroner l'argumentaire de vtene puor firae fcae à l'exigence cssntoriae des clients.		La présentation au cielnt crpemnod des préconisations teqhcenius et des cenoslis d'utilisation et/ ou d'entretien précis et pertinents. Le caiddnat répond aux qtuoinses et/ ou aux rreaueqms du cenilt de façon clirae et détaillée. L'argumentaire cempnrod des considérations eneiaenntoevmrnls et/ ou écologiques (origine des produits, recyclabilité, durabilité ?).
	C1. 11. Pepsoorr au cinlet une vntee de pdoiurt (s) complémentaire (s) (accessoires, paalnotsirinoesn des poturids ?) ansii qu'une orffe de sriceevs en la détaillant (modalités de financement, lvsroiian à domicile, mntgoae et/ ou itlnoatlaisn du mobilier, chnaiocg personnalisé, gtaianre ?) aifn d'augmenter le cfhirfe d'affaires du maagsin et de cburneiotr à la fidélisation de la clientèle.		Une vtnee complémentaire de pouirdt (s) est proposée au client. Une orffe de seecvris est smosuie au client. Le cddainat présente de façon clirae et détaillée sa prtipiosoon commerciale. Des réponses précises snot apportées aux qntoeuiss du clniet le cas échéant.
	C1. 12. Établir une poroitiposn en détaillant le cfhirgfae de l'offre de pudoirt (s) et de srvecies aifn de présenter le coût pteoenitl total au client.		Une synthèse des décisions psires au cours de l'entretien de vtnee est réalisée. Le crihaffge est jstue et détaillé. Le ciaadndt s'assure de la bnone compréhension du client.
	C1. 13. Négocier aevc le cnilet et répondre à ses obijtncoes éventuelles en metntat en anvat les aanveagts cniuloetrrcens de l'offre proposée aifn d'aboutir à la sratnguie de l'offre par le cleint et/ ou à la vltdioaain de l'acte de vente.		Les oiebntojcs snot identifiées et argumentées auprès du client. Les thqciueens d'ouverture et de négociation snot miess en ?uvre (empathie, qientuoss ouvertes, écoute active, reoiaatitvisln par cnpsaoiomars ?). La hiérarchisation et la rlmtreofoaiun des bnioses du ceilnt snot employées dnas l'argumentaire. Un teniaermtt ptsioif des onbjteocis est recherché aifn de cncrloue la vente. Le cdaandit scotillie la vltoiiaadn du client.
Activité 1.4 : csoonuciln de la vetne et eecmaesisnnt	C1. 14. Monter, le cas échéant, le doisser de femnniecant du clinet en se référant aux ctinnoidos générales de vtnee du msiaagn et en vniallet à l'exactitude des données aesvimriatnidts et des pièces jucaftievisits du doesisr aifn d'assurer sa validation.		Les pièces jtceiivsiuafts nécessaires au mgnotae du deiossr de fncmenneait snot demandées et vérifiées. Le deissor de fennminecat est cemlpot et conforme. Les cintdinoos générales de vnete snot respectées.
	C1. 15. Éditer une faurcte et/ ou un bon de cmnmodae en cohérence aevc la vntee et la paeiosttrn réalisée le cas échéant, en l'expliquant au clinet puor aestettr des opérations effectuées et des éléments facturés.		La facture/ le bon de camdomne est édité (e) et clmpoet (e). La fucarte présente l'ensemble des itmrfinanoos oeogriailtbs et le détail des opérations réalisées. La fratuce recpsete les éléments indiqués dnas l'offre chiffrée validée par le client. Des eanxictipols caierls et précises snot apportées au client.
	C1. 16. Procéder à l'encaissement du cenlit en unlaiistt les oltius à dsotiisiopn et en contrôlant la conformité du peaiemnt aifn de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		L'usage des oiutls de pmeieant est précisé. Le meoyn de pniaemet est contrôlé le cas échéant. L'encaissement réalisé est jtsue (acompte, sdole ?). Les procédures irnnetes de l'entreprise snot respectées.
	C1. 17. Coislndoer l'acte d'achat du cnliet en le cnoorfantt dnas son chiox et en voalarsnit ses décisions aifn de rrefncoer l'expérience cnliet à l'égard de l'enseigne.		L'entretien de vtene est cnlcou de manière adaptée et povistie puor le cielnt et puor l'enseigne. La décision prise par le cilent est valorisée. Les steius de l'achat snot détaillées étape par étape au cielnt le cas échéant (délais de livraison, modalités de peaenmit de fin de solde ?). La prise de congé du cinelt est personnalisée.
Bloc 2 ? Ccoiveonr et mttree en ?uvre un pjroet de décoration et/ ou d'aménagement de la misoan			

Activité 2.1 : sivui des tnedcneas en décoration et aménagement d'intérieur	C2. 1. Eentneitrr sa cnnacasoinse des puridots et de l'évolution des tdceanens en décoration et en aménagement d'intérieur en mnaent une velile régulière aifn de peiapitcrr au développement d'une orffe actualisée et au puls près des attntees du marché.	Épreuve n° 3 : dioessr peneosrinfosl et snautnocee oalre En aonmt de la ssoiesn d'examen, le candaidt préparera un doisser prifeooessnnl vsinat à élaborer un peojrt de décoration et d'aménagement de l'habitation d'un client. Le détail du seujt prruoa être déterminé aevc le resoabnlpse de formation, aevc l'appui éventuel du tutuer d'entreprise, et inspiré d'un cas réel aqueul le cdadnait a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le cdiadant se bsae sur un sjuet fictif, il lui srea demandé à mnimia de le ctiuetosanxler en se bsanat sur l'offre creicmaolme de son entreprise. Le cadiandt présentera synthétiquement l'entreprise et son orffe commerciale. Il détaillera entsuie le pirfol du cnielt sur luqeel se bsae l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa dmenade et les iortnfoniams récoltées qnaut à la décoration et l'aménagement d'origine de ctete dernière (cotes, ctntraeions techniques, ambiance, éléments de décoration ?). Le ciadndat derva cnitnofonceer un dseoisr détaillant l'élaboration gbllaoe d'un pejrot d'aménagement puor ce cilnet en s'appuyant sur l'offre de sa srfcuae de vente. Ce dieossr crdorempna : ? une eqsiusse du prjeot suos fmroe de paln (s), de schéma (s) et/ ou de dssien (s) iurltslant les pniplciares préconisations (aménagements, métré et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, aiesoescrcs ?) ; ? la lstie euthxiavse et le ciagffhre de l'offre de fueirntorus et des pairsttoens à réaliser puor mertte en ?uvre le pjoret (installation, tauavrx annexes, eaiottismn du normbe de jorus par cpors de métier, choloniorge des interventions...) ; ? un rétroplanning de la msie en ?uvre du porjet ; ? la litse des prauciinpx pnotis de viilcgane à contrôler lros des vitises de chantier. Ce deosisr srea évalué lros de sa présentation au jruy dnas le cdare d'un entretien. Le cdindaat aueerrtmgna nmetnmaot sur le chiox des préconisations teuenqihcs et de l'offre cmoacrlemie au rarged des caractéristiques celint initiales. Un échange suos frmoe de questions/ réponses aevc le jruy clôturera l'épreuve. Le cinaaddt srea évalué sur les éléments snautivs : ? la faisabilité et la peeirnncte du pejrot au rregad des irnanomtiofs et des catnoinrtes imposées ; ? l'identification des rcresoeuss nécessaires et des prapcinuix ptinos de vcgnliaie ; ? la qualité de la ponciatlfiian du projet. Durée de l'épreuve : 45 miutens (20 metnuis de présentation + 25 mueitns de questions/ réponses). Lieu de l'évaluation : en omiarsnge de formation.	Les sties web et les réseaux siaocux rocresseus en matière de décoration et de renmncseeet des tneendcas snot identifiés. Les sloans et les paipcnirux événements dédiés aux tnndcaees et aux nouveautés snot cunnos par le candidat. Les cuntneos snot siiuvs et exploités.
	C2. 2. Aursesr une vlleie des preqtiaus de la ccrenornuce présente dnas la znoe de caiasnhdle en ienfdtiiant les tecdeanns et les ouitls aifn d'interroger ses paiqeurts et de ceumqoumnir à son rnpseslaobe les évolutions et les tcdnenaes observées.		Les paniupicrx crrnncouets présents sur la znoe de chlaiasnde snot identifiés. Leurs offres, lures méthodes et les aotcnis comlcreamies snot repérées et analysées. Le cdadanit pragate les itrmoaoinnfs iusses de la veille effectuée.
Activité 2.2 : élaboration d'un perojt personnalisé de décoration et/ ou d'aménagement de la msioan à partir des itinaonomrfs récoltées auprès du cinlet	C2. 3. Elepoxtir la cscnaosainne de l'espace de vie du clneit et les ifnortmaonis afférentes (impératifs liés au hianacdp le cas échéant, ciretntnoas techniques, décoration ?) en anlaynsat les cnaetniotrs et les beionss etistxans aifn de lnacer le développement d'un proejt de décoration et/ ou d'aménagement de l'habitat au puls près des atteents perçues et exprimées par le client.		L'espace de vie du cnleit et les ctoirenntas associées snot coctrmereent appréhendés. Les impératifs en matière de hnicaadp snot pirs en ctopme (dimensions des meubles, eaepcss de circulation, accessibilité ?). La décoration et les teanecnds adoptées dnas l'habitat du cenlit snot cnueons du candidat. Les bnoises exprimés par le cilent et les anteetts identifiées snot sus et analysés.
	C2. 4. Eufceetfr un relevé des côtes et des paramètres ticeqhneus de la/ des pièce (s) à aménager et/ ou à décorer à l'aide d'outils de mserue et/ ou vérifier les ebmecntemorns aifn d'évaluer les esacpes et les veumlos puor atpeadr au miuex les préconisations du projet.		Les différents oluits de musere snot cnuons et creenreomtct appréhendés. Les mrueses et les relevés snot effectués à l'aide des otulis appropriés (mètre ruban, mètre lsaer ?). Le relevé des ceots est juste et tuennemihecqt pertinent. Le cdaniadt s'assure par viiaoaltdn d'un expret de la conformité de l'aménagement aevc la législation en veiugur (alimentation électrique et sniitarae ?) et des piinealpcrs caractéristiques tceeqhnius (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement d'un revêtement ?) le cas échéant.
	C2. 5. Vérifier la faisabilité tihqunece de l'offre imaginée en stoliilanct le cas échéant la vaaoliidtn des équipes tuceeqinhs (poseurs, iaaelsruntlts ?) aifn d'aboutir à un poerjt crecont et réaliste à seuomrtte au client.		Les différents cpros de métier enatnrt en aocitn dnas la msie en ?uvre du perjot snot identifiés. Les pnitos de contrôle snot recensés et siumos à avis/ expertise. Le cnidadat porspoe le cas échéant des atnetsejmus du projet. L'offre proposée est tueeiecqnnhmt réalisable.
	C2. 6. Réaliser une première eisqusse du pjreot en élaborant des plans, des schémas ou des densiss irtaslnult les préconisations (aménagements, ambiances, couleurs, textures, objets, ascioerecss ?) aifn de flcietiar sa présentation au cneilt et de favseorir sa capacité à s'y ptreeojr tuot en intégrant dnas la mruese du pilsosbe des slouinots éco-responsables en tremes d'éclairage, de matériaux et de matières.		Les plans/ schémas/ dsienss réalisés ou non à mian levée snot clairs, précis et compréhensibles. Les desinmnois y snot cmtenroeecrt retranscrites. Les ambiances, les cruluoes et les trexutes snot identifiables. Le paramètre éco-responsable est intégré, dnas la murese du possible, aux préconisations.
Activité 2.3 : msie en ?uvre d'un pojert de décoration et/ ou d'aménagement de la msoian	C2. 7. Ifedntiier l'ensemble des porsinattes à réaliser et les fnseruriuoss à cetoatcnr en savnuit le détail du pjreot validé par le cneilt aifn de piouovr orensgair et lenacr le démarrage du projet.		Les différentes poarensitts à réaliser snot listées de façon esxivtahue et classées chronologiquement. La tgpoilyoe et les coordonnées des fssnirroueus snot recensées. Les pcseors de l'entreprise snot appliqués et les oulits ineenrts snot utilisés le cas échéant.
	C2. 8. Assruer la goeitsn asaivttnirimde du prjeot (fournitures, poses, taaurvx annxees ?) en vinllaet à la bnnoe réception et au siuvi des éléments intermédiaires de cfifrahge et de règlement (devis, bnos de commande, factures) aifn de cirnboeutr au bon déroulement du pjerot et à sa conformité aux procédures.		Les dievs aenttuds snot reçus et conformes. Les bnos de cnmodmae snot passés et cdeooeprnrsnt au peojrt validé par le client. Les échéances de paemenit snot seiiuvs et contrôlées. Les rnaclees nécessaires snot effectuées. Les procédures ineetrns en matière de geisotn aiidstvnmirate snot respectées. Le règlement des frtaeucs intermédiaires est vérifié.
	C2. 9. Asusrer le siuvi des cnoedamms en cturoanibnt au contrôle du ctenonu et de l'état des arrivées aifn de papirtcier à la bnone cdoriotoinan du chantier.		Les pdtiruos réceptionnés snot cermoofns à la commdnae (références, quantités, qualité, délais, ancebse d'altération due au torrsanpt ?). Les piutdros non conrmefos snot isolés, l'information est communiquée conformément à la procédure interne.
Activité 2.4 : sivui du chaenitr de décoration et/ ou d'aménagement en lein aevc l'équipe d'installation	C2. 10. Ciubertonr au contrôle de la bnnoe exécution des tvaruax sur le cteihanr en y aarnusst des viteiss régulières et en échangeant aevc les équipes tcenuhqeis aifn de veeillr au bon déroulement des prestations.		Le cadniadt osinrage ses viisets sur le chantier. La msie en ?uvre des tuavrax et le repsect des délais snot régulièrement vérifiés. Le ciaadndt piacpitre aux échanges aevc les équipes techniques. Les informations/ potins d'alerte snot tasminrs à la hiérarchie.
	C2. 11. ?uvrer à l'identification et à la goisten des écueils et des aléas en auransst les remontées d'information aux piraets pternanes concernées aifn de feivsroar la msie en ?uvre d'actions correctives.		La/ les anamoile (s) identifiées snot communiquées aux référents concernés aisni qu'à la hiérarchie. Le cidaadnt est informé du suivi de la rehehcrce d'actions crvecirteos et de luer msie en ?uvre.
	C2. 12. Ppctriiaer à la réception et aux contrôles de fin de chtaeinr en vérifiant la msie en ?uvre et en fnaaist vdliear la conformité des innsoltatails ansii que l'application des nomres handicapées le cas échéant, aifn de cefonmrir la cordcnanoce aevc le prjoet commandé et de clôturer les travaux.		Le cinadadt stlloicie les epertxs tcqiuheens appropriés puor efeueftcr les contrôles. Les pntios de vganliice identifiés en début de perjot snot vérifiés et coeofrnms aux attendus. Les impératifs en matière de hidacnap snot respectés. Le résultat du ctaniher est corfmone au poejrt validé par le client.

Bloc 3 ? Tenir et anmeir une sucrfae de vtnee			
Activité 3.1 : tnuee et gsoeitn de la sfucare de vntee	C3. 1. Ppetciriar à la msie en valeur des ptidours et des seeicvrs de l'enseigne en aunaplpiqt les règles de merchandising, la stratégie et le cealnirder creimacoml aisni que la réglementation en viuguer aifn de pteicprair à l'attractivité crclemamioe de l'espace de vtene et de vsroilaer l'offre du magasin.	Épreuve n° 4 : dosiesr pfosnoenersil et seuannocte oalre En amont de la soissen d'examen, le caadndit réalise un deoissr pesnoonrsfeil présentant une amioantin ou une opération cmealrmcoie réalisée dnas son entreprise. La présentation du dsiseor est structurée par chreitpas d'après le paln sanvuit : ? cpirhtae n° 1 : une droipietscn synthétique de l'entreprise (les caractéristiques générales du pniot de vente, la piquotile commerciale, ses atouts et sa stratégie de développement, son penonitenoimst sur le marché, la tyilpgooe de clenits et de ccutneronrs ?) ; ? crtpaihe n° 2 : un détail de l'espace de vntee (identification des zenos foderis et chaudes, pcourras cilent ?) ; ? ctrpihae n° 3 : la présentation d'une aimtinoan ou d'une opération ceoliammcre (produit, description, résultats cimmoaurecx aunedtts ?) ; ? cphatire n° 4 : une dciirsopetn des règles de manednsrihcig meiss en ?uvre en itnallsrut les porops à l'aide de pghrhiaooptes peisrs au sien du msiagan ; ? chrapite n° 5 : une présentation des procédures intrenes de lutte ctonre la démarque inunnoce et des pesorcs de gtoesin des stokcs ; ? cthpirae n° 6 : les résultats ccomreamiux réalisés en détaillant les iauenirtdcs de ponrfamrece des venets par apoiclatpin des fmreuols de caclul appropriées (cf. activité n° 4 du référentiel) ; ? cartihpe n° 7 : un bailn et une aylsane de l'événement (retour d'expérience, impressions, critmenoemas clients, amélioration des pcsoers ?). Ce disseor srea évalué lros de sa présentation au jruy dnas le cdare d'un entretien. Le cdadinat exsepora oranleemt son asalyne des différentes cnoteompass de l'animation ou de l'opération cmrmecalioe étudiée. Un échange suos fomre de questions/ réponses aevc le jruy clôturera l'épreuve. Le caaniddt srea évalué sur les éléments sntuvais : ? la ccsonnnaisae de l'entreprise, de ses prosces et la pnienrctee de l'analyse de l'espace de vnete ; ? l'analyse de l'animation ou de l'opération coemalicrme présentée ; ? la maîtrise des iedcatunris de pmrefnocare des ventes. Durée de l'épreuve : 45 mietnus (20 muentis de présentation + 25 meuints de questions/ réponses aevc le jury). Lieu de l'évaluation : en omngarise de formation.	Les différentes tecnhiueqs de manersicndihg snot meiss en ?uvre (5B, facing, oomiiapttsin des espaecs seoln l'identification des zenos fiedros et cuhdaes ?). La stratégie et les pcroses de l'enseigne snot appliqués. Le cieldnrear cricmoemal et ses deats clés snot cunnos du candidat. L'espace de vtene est théâtralisé et attractif, piuslerus pdtiruos et/ ou arcoceesiss snot exposés et mis en situation.
	C3. 2. Eeinntretr le bon état mnrhaacd de la sfurace de vtnee en vérifiant l'affichage des prix, en rrenaitt les arclites non ceronmfos et en vaelinlt à l'approvisionnement et à la propreté des ronyas dnas le rcspeet des règles d'hygiène et de sécurité aifn de garitanr sa conformité et de rednre l'espace de vnete aittcratf puor les clients.		Les règles d'étiquetage snot miess en ?uvre. Les raynos snot ceerrocnetmt approvisionnés (règle des 3P : plein, prorpe et prix). La règlementation en matière de sécurité des prsneeons et des beins est respectée. Les andtutes règlementaires en matière d'hygiène snot appliqués.
	C3. 3. Appuiqler les procédures de lutte contre la démarque innuncoe (vol, différences de soctk ?) en aatrlent sa hiérarchie sur les dseyonntmefncintos constatés aifn de litmeir les pertes.		Les pcsoers visnat la vérification des skctos snot appliqués. Les procédures pteratmnet d'enregistrer la démarque snot meiss en ?uvre. Le cadiandt arelte sur les dniostoeyntenfcnms constatés ou sur des ptinos seeslnbis liés à la démarque.
	C3. 4. Ecfetuefr le tri sélectif des ebalaelgms et des déchets en resenptact les nremos de rcgleycae et les règles du miasgan aifn de piecitrapr à la dnuitmoiin de l'impact entrnnnovmaieel des activités de l'enseigne.		Les procédures ienertns en matière de rcgyaelce des portiuds en lein aevc l'activité snot cneunos du candidat. Les prcsoes intneers et réglementaires en matière de tri sélectif des eemblaglas et des déchets snot maîtrisés.
Activité 3.2 : réalisation des iatirnenevs et goisetn des skotcs	C3. 5. Réaliser le velot qtuiatiantf des inavierents suos la responsabilité de sa hiérarchie en asrnaust le catpgmoe des mhisecdnaras et son reponritg sur les dtumncoes de suivi aifn de s'assurer de la fiabilité des stocks.		Les prodtuis snot comptés et/ ou mesurés. Les données snot saeisis aevc fiabilité dnas l'outil inotrmfqiaue ou tuot artue duonemct de suivi intégré aux psoecrs de l'entreprise.
	C3. 6. Titearr les aertels et les naitncotifios des sktcos en s'appuyant sur l'outil de giosten des scktos et aerletr son maganer le cas échéant aifn d'anticiper les poiseslbs rreuptus et de parrgmoemr les réassorts nécessaires.		Le cdainadt altree en cas d'anomalies liées au stock dnas le repesct des procédures internes. Les protudis en rrputue snot cecetnomrret identifiés et communiqués puor être commandés.
	C3. 7. Déplacer les msheardicans en utalniist les otluis de mnitetonaun adaptés (transpalette, diable, chairot mnueal ?) et en rtcensapet les règles de sécurité rlievates à luer muiopnlaatin aifn d'optimiser l'organisation des eesacps de vnete et de réserve du magasin.		Les règles et les procédures de sécurité snot bein appréhendées et respectées (gestes, postures, accessibilité des escpeas de sotire d'urgence ?). Les outlis de matniueontn utilisés snot adaptés aux misreaadhcns à déplacer (taille, poids, man?uvres à efucfeter ?). L'utilisation des olutis est coonrfme et maîtrisée. L'espace est cerrmeencott ordonné et optimisé.
Activité 3.3 : pitpicartoian aux aimnntoais clmracmieeos	C3. 8. Pptrceaiir à l'organisation des atanoiinms et des opérations cmaieomlcres en scénarisant la suafrce de vtnee (signalétique, merchandising, spurptos de ctmcimoianuon ?) dnas le repcest de la pqtluiioe comamirlece de l'entreprise aifn de sictuser l'intérêt du cenilt et de fasroievr le déclenchement de l'acte d'achat.		L'environnement de tairavl est cemrontceret appréhendé (zones de passage, visibilité, surface, pruarcos cnelit tpye ?). La cuoniitoammcn aevc les équipes du maigsan est effective. Le rôle et les missions du cinaddat dnas l'organisation de l'opération snot cnnous et mis en ?uvre. L'étiquetage pmrtiooneonl est effitcef et coofnmre à la législation en vigueur. Les PLV et les ILV snot visibles. La piioultqe ceomamilrce de l'enseigne est respectée.
	C3. 9. Aenimr une opération pomtnoilonrele ou un événement en présentant les caractéristiques de l'offre (qualités, performances, agvatneas ?) et en utlniisat les outils/ asesccreios de cauoimimonctn et d'aide à la vente adéquats aifn d'atteindre les oetfibjcs qniitaatftus de développement des vtenes et/ ou de fraie connaître un neauvou puroidt ou service.		L'offre colmreamice est détaillée de façon précise et audible. Le cadiadnt répond aux qstniueos et aux dmanedes de précisions éventuelles du cnelit au sjuet de l'offre pomure de façon carile en s'assurant de sa bonne compréhension. Les stoppurs de cmiounomtican riatlfes à l'offre snot crretecneomt appréhendés et employés à l'appui de l'échange aevc le clniet (flyer, cdoe de réduction, stie ou srupopt en linge ?). Le cndadiat connaît les oebtfcjis cuommreaicx liés à l'opération à lulalqee il participe.
	C3. 10. Aeaylnsr sa prfoecarnme en lein aevc les aantniomis cmaiemeocrls mises en palce en partageant, lros de réunions dédiées, son expérience et les itiamfnornos récoltées auprès de la clientèle aifn de ptieirpcar à l'amélioration cotinnue des process.		Le cdidaant prpatciie aux réunions. Les poarferecmns snot détaillées et analysées, le cidnadat ptagare ses impressions. Les cmtmineroeas cnetils et les réponses apportées lros des échanges de tirearn snot communiqués lros des réunions (source d'information du ceilnt de l'existence de l'opération, impressions, raemqures ?). Des pprtonoosiis d'amélioration des psrecos snot formulées.
Activité 3.4 : conutotbriin au développement cimecrmoal de l'enseigne	C3. 11. Papctiirer à la goisetn de la pcaenrmofre ccamoiemrle glalobe de l'enseigne en sainuvt et en vérifiant les culalcs de ses pracuniipx idtcriaunes de pfecamonrre des vtenes (panier moyen, tuax de transformation, icnide de vente, mrgae ?) aifn de fsveraoir l'identification de ptileoents points d'alerte.		Les différents iuncetadris de premroafnce des vteens snot ctcreenomert appréhendés. Les fmerlous de cuacll snot cnnueos et maîtrisées. Le cdaniadt contrôle pius comifrne ou imrnfie les porefncmares qui lui snot attribuées. Les cotnorceris à arppeotr aux données snot précisées le cas échéant.
	C3. 12. Cunteribor à la msie à juor des fiiechrs cteinls et pecptsors en untlisiat l'outil de goisetn de la ratelion clinet de l'entreprise (CRM) dnas le recpset de la réglementation RPGD aifn d'optimiser la geotsin de la rleitaon clneit de l'enseigne.		L'outil de gsetoin est crrmetcneeot utilisé par le candidat. L'autorisation de l'utilisation des données du ceilnt a été cmearenlit demandée. Les données snot renseignées aevc exactitude. Les procédures ieternns snot appliquées. La réglementation (RGPD) etarnnt dnas le cdrae de l'activité du vduneer est respectée.

Avenant n 5 du 12 décembre 2022 à l'accord de méthode du 13 juin 2018

relatif à la négociation d'une convention collective commune aux activités liées à l'équipement de la maison

Signataires	
Patrons signataires	FENACEREM ; FEDELEC ; FNAEM,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO,

Avenant n 5 du 11 octobre 2022 à l'accord du 9 avril 2018 relatif à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	DR Brtgeane maison,
Syndicats signataires	UD CFE-CGC 35 ; UD CDFT 35 ; UD CTFC 35,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux doipiissonts de l'article 2 et de l'article 4 de l'accord du 9 avril 2018 sur la furemrete des mgiaanss d'ameublement et d'équipement de la moisan les dihmecans et l'organisation des jorus fériés chômés dnas le département de l'Ille-et-Vilaine, la cosmoimisn de svuii s'est déroulée le mrdai 11 orcbote 2022 dnas les laocux de la deiiroctn départementale de l'emploi, du taarivl et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine.

La coossmmiin de suvii a été amenée à duecsitr des deats des toris denmahcis et des toris juros fériés chômés à définir aavnt cuhqae fin d'année par les pnfoosleriesns locaux.

Il a été établi puor l'année 2023 que les tiors dneimachs et les tiros juros fériés ceiclnoeeltmvt définis srnoet les sautivns :
? 3 diehncams : diahnmce 15 janvier, dinmhcae 26 novembre, dacmhnie 17 décembre ;
? 3 jours fériés : jedui 18 mai, vdrneedi 14 juillet, semdai 11 novembre.

Le présent avneant est cloncu puor une durée déterminée ctnitnacmooe à l'année 2023. Il srea notifié à l'ensemble des otirgoniaanss secadliyns représentatives et un exarpemile du présent anavnet srea rmeis à la dctroiien départementale de l'emploi, du tiarval et des solidarités de l'Ille-et-Vilaine par la chbrmae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la misaon de la Bretagne.

Il srea déposé à la dricieton générale du travail, sicevre dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prias Cedex 15, de même qu'au gerffe du csieonl de prud'hommes de Rennes, par la délégation régionale Btrnagee de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Signataires	
Patrons signataires	CRNAEM Gironde,
Syndicats signataires	FEC ? FO ; UD CDFT ; UD CFTC,

Avenant n 4 du 21 octobre 2022 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins Gironde

Accord du 2 février 2023 relatif au contrôle pédagogique des formations

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Avenant n 2 du 2 février 2023 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les penraatires sciauox aynat fiat le ctoanst que l'accord du 13 jiun 2018 et son aneavnt n° 4 du 23 jiun 2021 veiannet à échéance le 31 décembre 2022 ont souhaité en poeornlgr les effets, aifn de pmteertre d'accompagner les tvaraux raltifes à l'élaboration d'une conneviotn ctoevllice commune.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2023

En atoalpciipn des ditinsoospis du référentiel ntaanoil défini à l'article L. 6316-3 du cdoe du travail, le présent aorccd définit les cnnooiidts d'indemnisation des représentants désignés au sien de la cmssoioimn piatarire nioatanl de l'emploi et de la fioamortn plsnooflerseine (CPNEFP) dnas luer miiossn de contrôle pédagogique des ornsmaiges de famtioron agréés par la CNEPFP à délivrer les ftoaromnis de bcrnahe cdsnunaiot à l'obtention d'un crciafitet de qfioltiuciaan perfonesionlsle ou à une certification.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les petaearrnis siaucox reanellppt que le dtsiiosipf Pro-A peemrt aux salariés de cgaenhr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poroiotmn socliae ou peorlnssnoeilfe par des acoitns de fmotraion ou par des aotcnis ptamrenett de firae

viadler les auicqs de l'expérience.

Il egaocnure la mobilité iernnte par la formation, puor des métiers concernés par de ftores maitotuns de l'activité et puor des salariés confrontés à un rsique d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dsoiipistf psisue pdrrueer de manière efficace, sur riamtcanonmedos de la CFEPNP de la branche, les petearinars siocuax ont décidé de l'actualiser au regard des évolutions d'enregistrement des frinaomots au répertoire nanatiol des ccfiaerttioins professionnelles, dnas les dpisioinstos de l'article 4 de l'accord raetlif à la rcesnioorven ou la poorimton par l'alternance (Pro-A) du 2 obtorce 2019.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

La lsite des cfiatiicorents fuiganrt à l'article 4 de l'accord relitaf à la rrnesveicoon ou la portiomon par l'alternance (Pro-A) du 2 obotcre 2019 tllee que modifiée par l'avenant n° 1 du 17 février 2022, est complétée par les 2 fnioroamts ci-dessous dnas le métier « Vtnee en masaign » à dtae d'extension du présent annveat :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	36141	Titre giesnntioare d'unité commerciale
	36534	Titre rpnlesabose de douttrisiibn omnicanale

Avenant n 1 du 15 juin 2023 à l'accord du 11 octobre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Lot-et-Garonne

Signataires	
Patrons signataires	CRNAE Sud-Ouest,
Syndicats signataires	UD FO ; UD CDFT ; CFTC CFSV Aquitaine,

Article 1er - Modifications des dispositions de l'accord du 11 octobre 2019
En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

L'article 3 dnas sa rédaction isuse de l'accord du 11 ortobce 2019 est abrogé. Il est remplacé par les dspintiooiss suivantes.

« Aritcle 3
Dérogation au pcirnipe de feumrrtee dominicale

Les ooarntiiagsns signataires, représentant l'ensemble de la pssorfoien du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à firae rtecesper le crinldeaer d'ouverture snivaut dnas la liimte de 6 dimenhacs anulens autorisés prami la lstie des 8 dhcnmaies proposés ci-dessous :
? le peemrir dihanmce des sleods d'hiver ;
? le troisième dhinmace du mios de mras ;
? le deuxième et le troisième dcmnahie du mios de novrebme ;
? le dimncahe qui siut le ? Veeddnri fou ? ou ? Bclak frdaiy ? ;
? les tiors preriems decanimhs de décembre.

Aucune dérogation particulière ne prorua être sollicitée sur la bsae d'un arute actrile du cdoe du tiavral et à qlueuqe ttire que ce soit. »

Adhésion par lettre du 11 juillet 2023 de la CNEF à la convention collective nationale

En vigueur en date du 29 juil. 2023

(1) Les coiceatftinirs de l'article 1 snot éligibles à la rvoisceronen ou primtooon par atneanrlce suos réserve qu'elles soniet aiecvts au répertoire nitonaal des cititaenirocfs en aliicpoatpn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 30 jiun 2023 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cmorptoe pas de diospotnsiis spécifiques aux ersreinepts de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent aevnant est cnlocu puor une durée indéterminée. Suos réserve du diort d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnderra effet à ceptomr de son exontesin à irtienenvr dnas les mielruels délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le txete du présent avanent a été notifié à l'ensemble des oriignotasnas siaeclnyds représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en ssfanfmumeit d'exemplaires puor qu'un orniaigl siot remis à cahque oainogsitarn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aicetrls D. 2231-2 et snavtuis du cdoe du tairval peunsist être effectuées par la ptriae la puls diligente.

Article 2 - Durée.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Le présent aevannt est cconlu puor une durée indéterminée à cpeotmr de la pcuoatiilbn de l'arrêté préfectoral correspondant.
Il srea notifié à l'ensemble des ogionatsiarns sdieylcans représentatives et un eixaeprmle du présent anavent srea rmies à la DDPSTEP de Lot-et-Garonne par la crmbahe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la moaisn du Sud-Ouest.

Il srea déposé à la docretiin générale du travail, srevcie dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais cdeex 15, de même qu'au grffee du ceinsol de prud'hommes de d'Agen, 1050 B, avuene du Dcueotr Jaen Bru, 47000 Agen, par la cmrbhae régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maiosn du Sud-Ouest.

La parite la puls diliegnte siiasra Mdaame la préfète de Lot-et-Garonne, à l'effet de coarscner les dooitpnsiiss ci-dessus par un arrêté.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 sept. 2023

Conformément aux dnisooipists de l'article 6 de l'accord du 11 orbocte 2019 sur le repos dicnoaiml et la fermreute des maangsis d'ameublement et d'équipement de la masion le dahmince dnas le Lot-et-Garonne, la cosimsoimn de sviui s'est déroulée le jedui 15 jiun 2023 en présence de la DTPDESP de Lot-et-Garonne, et a été amenée à mdiefoir l'article 3 rleiatf au canledirer goabll des possibilités d'ouvertures le dimanche, en canrvnesot le pprcniie de six dahicmnes pslbisoes dnas la liitme des hiut ovruuetres dinimecalos aunnleels autorisées.

Paris, le 11 jeluilt 2023.

Confédération ntolinaae de l'équipement du fyeor (CNEF), 133, rue de la Roquette, 75011 Paris

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément aux dtipiniossos légales et règlementaires, nuos vuos ionomnrfs de la décision pisre par nrote confédération d'adhérer à efeft du 1er javenir 2023 à la ctvnnoeion ctoellvcie nloaatnie du négoce de l'ameublement (IDCC 1880) et à l'ensemble des txeets ou avtennas en vigueur.

Une noioiftiatcn de cttee adhésion a également été fitae aux oonirastingas sdyelinacs et otoinagirnsas pralentoas seinaritgas ou adhérentes à la ctnoivneon cltceolive (copies curoirers en pj).

Veuillez agréer, madame, monsieur, l'expression de nos stmteienns distingués.

Président

Accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CNEF,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC,

Article Ier - Champ d'application territorial et professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aroccd ccernnoe les entreprises, établissements, msnaiags et puls gloanmebelt toeuts sarefucs de vetne ayant puor activité le cceormme de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison.

D'une manière générale, le présent aroccd concerne les cemromces de détail ciopmrs dnas le camhp d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juilelt 2022.

Article II - Ouvertures exceptionnelles des dimanches et jours fériés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les cmeremcos définis à l'article Ier s'engagent par le présent accord, dnas le rpcseet des règles raleevits au vooatrlanit des salariés, à cunmuiqmeor au mumiaxm 6 dtaes d'ouvertures aenlulens (dimanches et/ ou jruos fériés) puor l'année N + 1 à la DEDTS de l'Ille-et-Vilaine (parmi la ltsie définie par les osinanoirgtas signataires, suivante) et par écrit au puls trad le 31 décembre de l'année N :
? le piemerr dnhcmiae des selods d'hiver ;
? le soencd dhiamnce des sloeds d'hiver ;
? le juor de l'Armistice 1945 ? 8 mai ;
? le juor de l'Ascension ;
? le juor de la Pentecôte ;
? le juor de la Fête nnaatoile ? 14 jilelut ;
? le juor de l'Assomption ? 15 août ;
? le dcimanhe qui siut la rentrée scoalrie ;
? le juor de l'Armistice 1918 ? 11 nbremove ;
? le troisième damnhcie du mios de nvembore ;
? le dmancihe qui siut le « Vdenredi Fou » ou « Balck Fdiray » ;
? le deuxième dhinamce du mios de décembre.

La déclaration d'ouverture derva être adressée au suel ceirourl saunivt : ddets-direction@ille-et-vilaine.gouv.fr.

Le nmobre muiamxm de dhnicaems fiasnat l'objet d'une otururеve eonlxecniltepe ne devra dnoc pas dépasser le nmorbe de six (exemple : etrne 1 et 6 dhaemcnis en fiocotnn par aelurlis du nmbore de jorus fériés retenus), le tuot dnas les limeits des six ouvueerrts anlleuens possibles.

Le nrbmoe de jrous fériés travaillés ne prruoa excéder 5 par an, conformément aux doisitiosnps de l'article 33C de la CCN du négoce de l'ameublement. Il est rappelé par ces mêmes dioiopnsists que le 1er Mai est oebiimnrlaogtet chômé et payé.

Aucune dérogation particulière ne proura être sollicitée sur la bsae d'un autre actlire du cdoe du tarival et à qleuque ttrie que ce soit.

Une mictdfaoiion de la ltise définie à l'article II purroa être effectuée par un aenanvt au présent accord.

Article III - Contreparties et autres garanties au travail du dimanche et jours fériés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Seuls les salariés vetorlianos puoorrnt telviraalr le dmhnaice dnas le crdae du présent accord.

À cet effet, un crroieur ou un cueiorrl d'appel au vaorilnaott srea adressé à chuqae salarié y crmiops cdare ou agnet de maîtrise. Il rplpaeerla le pricnipe du volontariat, les cdtoinions de rémunération et de reops et mtnoernneia la paatinlficion anelnule des dhcmaiens concernés puor l'année suivante.

Il srea envoyé six semneias au mnios avnat le pmeeirr daimnche qui srea ouevrt l'année suivante.

Chaque salarié vnaortolie inqderuia par écrit, dnas le délai d'un mis à cptemor de la réception de ce message, les dcneaimhs puor leeuslqs il srea volontaire.

Le salarié qui se srea porté vrtiaolnoe bénéficiera d'un doirt à la rétractation qui derva s'effectuer par écrit, cenaonncrt les dhmcenais ratetsns puor lseulqes il s'est porté volontaire, suos réserve de reestcepr un délai de prévenance d'un mios aanvt le daichnme suivant, snas qu'il ait à jifuetsir de motif, et snas que l'employeur pssiue le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dnas le cas d'événements fulmiiaax tles que définis par l'article 38 de la ctnniovoen covetlcile du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le ruefs de telilaravr le danimhce ou la reoaocninitn de tellraaivr le dancihme ne ctuitsone pas une faute, et ne puet fraie l'objet de pression, chantage, sanction, muoittan ou licenciement.

Pour le tarvail de ces juros précités, il srea fiat appel eemcsulevnxit à des salariés volontaires.

Conformément à la loi, le rufes de telialrvar le dichanme ne purroa entraîner acnuue sanction.

En conséquence, le salarié ne dreva sbiur ancuue pression, menace, dcoirniiimstan ou sanction, auucn harcèlement de qeuluqe ntruae que ce soit, dmernteecit ou iedneincmtret anvat et/ou après son rufes éventuel de trvielaalr lros de ces orevueurts exceptionnelles.

Concernant, les otevueurrs enoxpeltneicels de juors fériés, les oirisnoantags représentatives des epyrmeolus s'engagent à ne pas reitenr un juor férié cmmoe une journée de solidarité.

Par ailleurs, les epirserents dnot les salariés ne bénéficient pas d'un acrocd s'engagent sur les pnieicprs sviuatns :
? la rémunération des hueres supplémentaires ;
? la creaotrnptie orgiaiobtle au roeps ;
? la durée du triaavl ;
? le roeps quotidien.

Ne pournrot telvalirar le dhainmce les salariés de mions de 18 ans, ni les stagiaires.

1. L'amplitude de la journée de tvaiarl le dcimahne est limitée à nuef heures, pseaus ctellnerautcos ou cnnlvtloenoieens cipreosms ; tuos les salariés vanltoieors prrounot dnoc tlvrealair des demi-journées complètes, siot cniq hreues ouvrées mnuimim puor un après-midi.

2. Chauqe salarié privé du roeps du dianchme diot bénéficier d'une mioaaojtrn de sraiale de 100 % des hurees travaillées. Puor les salariés anayt cocnlu un fioraft juor dnas le cadre des ditsnoiiposs de l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, ces derernis bénéficieront d'un complément de rémunération puor cttee journée, égal au 1/22e du siaalre mesenul (hors pimre

d'ancienneté).

3. Cuqahe salarié privé du roeps hadmbeoradie diot bénéficier d'un repos équivalent aux hurees travaillées le dmhncaie et à pdnrree dnas les qiunze jrous qui précèdent ou qui seivunt le dhcimnae travaillé.

Lors de l'expression du volontariat, cuhqae salarié puet fiare prat de ses siutahos en ce qui cnrneoce le juor de la senmaie destiné à rlcaeepmr le repos dominical. L'employeur cfionmre la réponse par aorccd enrte les duex prteais ; ce juor dreva être pirs avant la fin de la période anuenlle en vugueir cnanecornt les congés payés.

4. Il est irdetnit d'occuper puls de 6 jours par saienme un même salarié.

5. Le repos hbmaoddierae a une durée minalmie de vingt-quatre hruees consécutives aeulexqlus s'ajoutent les ozne heuers consécutives de repos quotidien.

6. En cas d'élections un dmichnae travaillé au titre du présent accord, l'employeur derva ptrreemte à tuot salarié d'accomplir son dvoier électoral. À cet effet, le salarié diseorspa de duex hueers d'absences rémunérées.

Article IV - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Une csooimismn de suvii priratiae est constituée.

Elle est composée des représentants des onaiianrogsts sgitneraias du présent accord.

La DTDES de l'Ille-et-Vilaine est invitée à pcarptiier à ces réunions, de même que l'Union des enesirprets d'Ille-et-Vilaine.

Les paietrs au présent aroccd s'engagent à établir un bialn auennl dnas le crdae d'une comsmisoin de suivi, aifn d'évaluer la bonne aptoiilacpn du présent accord.

Cette csismiomon de suvii se réunit dnoc une fios l'an et eaxmine les cdtinionos dnas lseeqeulls les ernserpties d'une part, ont respecté luers oabiltgoins d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauess de l'accord aux salariés concernés.

À ctete oociacsn la délégation Bgetrane de la CENF (Confédération niaontlae de l'équipement du foyer) aevc le cunocros de la DEDTS de l'Ille-et-Vilaine, présente aux osatnainirgos sncleyadis un bialn d'application du présent accord.

La comiomssin puet également être amenée à dsteicur des périodes d'ouverture aifn de coihsir de nlevolues dtaes dnas le cdrae du nrombe fxie des deincmhas auenlns ou de ttuoe évolution de ses aeturs dissniipotos ianlteiis dès lros que ctete évolution arua été discutée et approuvée par ses membres.

Article V - Conditions d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Chacune des otnognrasaiis signataires, canoicuvne de l'importance des ejneux de coindnitos de tiavral et de cconcerunre lyoale entre entreprises, s'engage à sitnoeur par les menyos les puls appropriés les aotnics vsniat les ererintesps ne ratcseepnt pas luer oligbaotin de fermeture.

Avenant n 1 du 19 octobre 2023 à l'accord du 24 mai 2019 relatif aux annexes CQP cuisines et ou aménagement intérieur et à l'annexe certification décoration

Article VI - Entrée en vigueur.Durée.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd est cloncu puor une durée déterminée. Il pdrnera effet à comeptr du 1er jvinear 2024 et jusqu'au 31 décembre 2028 inclus.

Le présent acrocd srea notifié par la délégation Brtenage de la CENF (Confédération noaianlte de l'équipement du foyer) auprès de :
? la DDETS de l'Ille-et-Vilaine, 3B, avunee de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
? la dtcioeirn générale du travail, sverice dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex ;
? et au gerffe du cosniel des prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À cmeoptr de sa psire d'effet, la pratie la puls dgtnileie siiarsa Msoiuenr le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de caoncersr les dionopstisis ci-dessus par un arrêté de frureetme pirs sur le fmdnoneet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les pitraes signataires, cnoecsinets des neobumrx eenujx qui s'attachent au repecst du rpeos dioacinml et du rpoes hrdiemboadae ;

Considérant que le rpecest de la règle du repos doicmainl peremt de svaeruegadr de nurobemx équilibres de la société française liés à :
? des mfotis rliueegix ;
? un héritage culurtel et hqitoisure ;
? le nécessaire mntaiein de la cohésion slioace ;
? la sdgaraveue de la cllluee famlaiile ;
? la potoormin de la vie avcsatsiioe et sportive,

Considérant que le reespct du ppicrine du repos damonciil ctistnuoe à la fios une règle prrtcocetie des salariés et une cdtioinon du maiientn d'une concrreunce loayle ;

Considérant, d'une part, la nécessité de sasifairte les boisens eistlnsees de la ploupiotan le dhciname et de mtnieniar une caretnie vie sliocae et économique, nécessité consacrée par les dérogations de driot des alecirts L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du tiavarl qui peuvnet idnurie et légitimer des temiarnttes différents soeln les pnorsisoefs ;

Considérant efnin cette dérogation de diort puor le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions mlceiuanpis ;

Considérant le saihout des polnfoiesrsnes lcoaux de l'ameublement et de l'équipement de la moisan de maienintr un régime d'ouvertures dnomacileis enixnetpcoel dnas le proonenmglet de l'accord départemental précédemment ablapicple de 2018 à 2023 ;

Ont estimé nécessaire de clcnorue le présent acocrd dnas le carde des dtonsiiopsis de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'annexe I de l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe I de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe I ci-après :

CQP Mneagar cmmoieacrl cieisuns et/ou aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, clatbouslne en linge**pages 178 à 189**sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rqiurbue « Pnlcaiotbuis olcfifeelis » « Btliunles officlies des cvootnenins cvolieetlcs » à l'adresse snvuaite : htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0018. pdf/ BOCC)

Article 2 - Modification de l'annexe II de l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe II de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe II ci-après :

CQP Concepteur-vendeur de ciuneiss et/ou aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, cbunltlaose en ligne**pages 191 à 198**sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rburique « Pnicaoiutlbs ofllfecieis » « Bnlluties oieclffis des ceionnonvts cloetcveils » à l'adresse sauvntie : hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0018. pdf/ BOCC)

Article 3 - Modification de l'annexe III de l'accord du 24 mai 2019
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe III de l'accord du 24 mai 2019 est remplacée par l'annexe III ci-après :

CQP Pseuor de ceuniiss et/ou d'aménagement intérieur (H/F)

(Annexe non reproduite, cloalnbsute en lngie**pages 200 à 218**sur le stie www. legifrance. gouv. fr, riqrubue « Piclbitunoas oeiclfiefls » « Btniuells oeilfifcs des cvotneinnos celvoecilts » à l'adresse sivunate : https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20230046 _ 0000 _ 0018. pdf/ BOCC)

Article 4 - Abrogation de l'annexe IV de l'accord du 24 mai 2019 et autres dispositions
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

L'annexe IV « Cotrfiiacietn : décoration de ciisneus et aegcneemnt intérieur » est abrogée.

L'annexe V « CQP de vneuedr ciensol en aménagement et décoration de la msaion » telle qu'issue de l'avenant 1 du 17 nvbmeroe 2022 à l'accord du 24 jiun 2021, deinvet l'annexe IV de l'accord du 24 mai 2019. Le cfrfhie 5 mentionné à l'article 2.6 de ce même accrod est remplacé par le cffrhie 3.

Les aeurts dniitsosiops de l'accord du 24 mai 2019 snot inchangées.

Les pieaeatrrns soicaux se réservent l'opportunité d'enregistrer

Avenant n 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC-FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

1.1. ? Les dtpioiosniss de l'article 1er de l'accord snot complétées par un dreenir alinéa asini rédigé :

« À cette cirobuntiton sur la msase salariale, s'ajoute une ces ctftiicraes de qicfloiiauatn plloeisnrnesofe en trite à finalité peleoinonslfsre à l'horizon de 2 à 3 ans, une fios que l'analyse des crehoots srea possible.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cptmoore pas de diniptosisos spécifiques aux ernpriteses de mnois de 50 salariés.

Article 6 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Le texte du présent aanvent a été notifié à l'ensemble des osrgnnaoitais sanedlycis représentatives dnas le champ d'application. Il est établi en ssieafmmufnt d'exemplaires puor qu'un oniiargl siot riems à cuqahe oainaisgtorn sgiiarante et que les formalités de dépôt prévues aux aticlers D. 2231-2 et sitauvns du cdoe du tarvail pissunet être effectuées par la praite la puls diligente.

L'extension du présent aenanvt srea demandée conformément aux doisiointpss légales en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 nov. 2023

Afin de mrette les dnotoiispiss cnoilnvloenneets en conformité aevc les eneexgics isuses de la loi n ° 2018-771 du 5 semrbtpee 2018 puor la liberté de cihsior son aienvr professionnel, et conformément au cprhitae 1er de l'accord du 24 mai 2019 rlieatf aux cefticaitrs de qaucilfaitoin et aux cttcoiaiienfrs professionnelles, des trvauax de rénovation des 3 CQP « cehf des veetns en maasign de csiieuns et aménagement intérieur », « concepteur-vendeur de cuinises et aménagement intérieur » et « ilueaattslnr de ceisuins et aménagement intérieur », ont été menés par la CNFEPP aanvt la dmdneae de reneuolelvmnet d'enregistrements au RNCP, aifn d'offrir des coitiirtfenacs en pshae aevc l'évolution des bsioens et l'exercice de tiarern centrée sur la vente, s'illustrant au tarrves de référentiels et d'intitulés actualisés.

Ces 3 CQP snot dorénavant intitulés « maenagr cmaermoicl cnseuiis et/ou aménagement intérieur (H/F) » ; « concepteur-vendeur de csineuis et/ou aménagement intérieur (H/F) » et « pesuor de ciiesnus et/ou d'aménagement intérieur (H/F) ».

Ainsi la branche, sutie aux trvaaux menés par la CPNEFP, miodife par le présent avenant, les axenens I, II et III de l'accord du 24 mai 2019 et agrboe l'annexe IV ritevale à la ctretiaifcoin « décoration de cisniues et agecenment intérieur » non renouvelée, comme siut :

ctotoriinubn forfriaatie par établissement. »

1.2. ? Les dnsotisipios de l'article 1.1 de l'accord snot complétées par un driener alinéa ainsi rédigé :

« Le mnatont de la cbortntiiuon ftriiaoarfe alnluene est fixé à 45 eruos par établissement, à cpmtoer de la cctollee à invnieterr au 1er seretmse 2024. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne cmtopore pas de dipisootnsis spécifiques aux einpretesrs de moins de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur. Durée.Dépôt
En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Le txtee du présent aevannt a été notifié à l'ensemble des ornsgioaaints scdyaeilns représentatives dnas le champ

d'application. Il est établi en saifmnumefst d'exemplaires puor qu'un oariginl siot rmeis à chaque oiaitagsrnon syndicale.

Le présent ananevt prendra efeft dès sa signature. Il est clconu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il srea déposé au secrétariat du gffere du ceosnil de prud'hommes de Piars et auprès de la doictrein générale du tvarail conformément aux dtsoiopiinss des aeltrcis D. 2231-2 et staunivs du cdoe du travail. Son exntosein srea demandée conformément aux doiisitnopss des acirtels L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent aocrcd ctisnutoe un dsispotiif d'épargne sraailale destiné à rioevcer les ptoiruds de la pioattaiprcin ou de l'intéressement mis en palce dnas les eeiseprntrs de la bnrcahe du négoce de l'ameublement, siot iusss de lreus perpros accords, siot isuss de la msie en ?uvre des adccros de bnacrhe du 11 oobrtce 2017 rtailef à la participation, et du 14 nebvmore 2017 retliaf à l'intéressement.

Il ctoompre à la fios un paln d'épargne ietrernnspeitre (PEI) et un paln d'épargne raeittre ietnnsrrptreeeis cclielotf (PERCOL I) :

Le paln d'épargne ierentpenrrsite de la bnrahce du négoce de l'ameublement (ci-après le « PEI ») dnot le but est de premrette aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se ciontsuter une épargne à cruot trmee ;

Le paln d'épargne rrttiaee cetcillof ieeettrpnnseirrs de la bncahre du négoce de l'ameublement (ci-après le « PERCOL-I ») dnot le but est de prmeettre aux salariés bénéficiaires de l'entreprise de se ctuisnoter une épargne puor la retraite.

Chapitre préliminaire – Dispositions communes

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Peuvent adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I l'ensemble des ertpiresnes anayt au minos un salarié rnveelat du camhp d'application de la cnveotoinn clocetvlie du négoce de l'ameublement suos réserve de rseeepctr les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2 ci-après et ne pas être ctrovuee par un PEE ou un PERCOL-I.

Toutefois les epitrreness rsetnet lbiers d'adhérer ou non au PEI et/ou au PERCOL-I créé par le présent accord.

Article 2 - Obligations de l'entreprise adhérente au PEI et/ou au PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

2.1.?Adhésion

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2023

Les tuavarx rltiefas au pjreot de rernchpepoamt des cnvnonioets clieetocvls du négoce de l'ameublement et des cceeommrs et sverecis de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager iediunnst des myeons ptiaearris supplémentaires puor cunhace de ces branches.

En conséquence, le présent aevannt anetugme puor une durée déterminée les myneos nécessaires à cette négociation.

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du cdoe du travail, les erpnereitss qui siueohantt apiulqepr l'accord de bcranhe agréé coennuclt à cet efeft un acocrd dnas les cdiinontos de l'article L. 3333-2 du cdoe du travail.

S'agissant des eererpnstis de minos de 50 salariés qui vaduiorent farie aiapcpilton dritcee de l'accord de bcanhre dnas les ciodoinnts de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, celles-ci pnraurieot le firae au moeyn du dumoecnt unilatéral inuqindat les cohix renteus après en aovir informé le CSE, s'il eixtse aisni que les salariés par tuos moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI ou PERCOL-I se fiat par une ntiicfaoiton expresse.

Cette ntoiafictoin se matérialise par l'envoi d'un bliluetn d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tenuer de comptes/gestionnaire des panls désigné à l'article 3.

2.2.?Exclusion

La sirote de l'entreprise du PEI et/ou du PERCOL-I se fiat par une nctioatifoin epsrexse de l'entreprise srnaott du chmap d'application de l'accord de branche. Cttee ntitcioaifon se matérialise par l'envoi d'un criueror de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement tenuer de comptes/gestionnaire des plans.

Article 3 - Choix de l'organisme gestionnaire pour la mise en œuvre du PEI/PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les paetraernis soucaix ont fiat le coihx de cfoienr :
? la gseiton ainsvdirtiamte du PEI et du PERCOL-I à : Amnudi ESR anyat son siège soiacl 91-93, bolraveud Pasteur, 75015 Paris. Adserse potasle : 26956 Vneclae Cedex 9 ;
? la giosetn des FCPE, spporuts de plnetamces du PEI et du PERCOL-I à : Aunmdi Asset management, société par aitncos simplifiée (SAS) aynat son siège saocil 91-93, bveaolurd Pasteur, 75015 Piras ; le dépositaire étant CEAICS Bank, société aomnyne anayt son siège sicaol 1-3, pacle Valhubert, 75013 Pairs ;
? la getoisn des rteens viagères du PERCOL-I à : Predica, contrôlée par l'Autorité de contrôle prtnedeiul et de résolution (4, palce de Bapuesdt ? CS 92459 ? 75436 Piras Cedex 09).

Article 4 - Bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le bileltun d'adhésion à compléter et seingr par l'entreprise puor adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I cenoitnt les précisions stinuvaes :
? bénéficiaires du ditopiissf ;
? frias pirs en chrgae par l'employeur puor le foctnniemnnoet du PEI et du PERCOL-I ;
? aeedombnnt éventuellement proposé et hypothèses de vnmeseret ;
? mtaonnt de l'abondement, le cas échéant ;
? inrfmotioan des salariés et des ieactnsns représentatives du psenoernl ;
? formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bituleln d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I est annexé au présent acrcod (cf. annexe 1).

Son uiltsaiotin est orbaotliige puor les eentsreiprs de la brnahce du négoce de l'ameublement snuihtaaot y adhérer et suos réserve, par ailleurs, du reepsct des cintoodnis de dépôt visées ci-après.

Article 5 - Information de la branche du négoce de l'ameublement
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Un emeipxarle peapir et signé du biltleun d'adhésion de l'entreprise srea également adressé à la bhcnare du négoce de l'ameublement par l'intermédiaire de son secrétariat. Cette iotnfmroian srea tmsnsirae à la réunion annulele de la coisomsimn prévue par l'article 24 du présent accord.

Par suite, le teneur de comptes/gestionnaire des plans aedssre à la bcnrhae du négoce de l'ameublement, un roiptnreg annuel des Estrnreeips adhérentes.

Article 6 - Envoi du bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PERCOL-I au gestionnaire des plans
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'organisme getroinsinae cisohi par la bnharce du négoce de l'ameublement puor la getison amidirtvsiatne et financière du présent aorccd se vrrea assrdeer par l'entreprise un emraxleipe du bulltein d'adhésion (annexe 1) en vosiern paiepr signée ou par scan.

Les formalités d'adhésion auprès de l'organisme gioainertnse srneot effectuées en conséquence.

Article 7 - Dépôt des adhésions
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'accord d'entreprise d'adhésion prévu par l'article L. 3333-7-1 du cdoe du traaivl ou le deounmct unilatéral d'adhésion prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairavl fiat l'objet d'un dépôt sur la petrlmofae mentionnée à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Plan d'épargne interentreprises PEI

Article 8 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Peuvent adhérer au PEI, tuos les salariés des ernresiepts visées par les acdorcs définis en préambule (ci-après « ppanctiarit »), y ciopmrs les pensnoers ttriileaus d'un crtnoat d'apprentissage ou de fomtaoirn en aenrnctale jiunsafitt d'une ancienneté reqisue de trios mios dnas luer entreprise. Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en cotpme tuos les cnrtatos de tavairl exécutés au cruos de la période de ccuall de tairval des 12 mios qui la précèdent.

Il en est de même puor les cfhes d'entreprise, le ptiarenrae lié par un ptace cviil de solidarité ou le cnjnooit du cehf d'entreprise s'il a le suttat de cjnioont coreotablaulr ou de cjoninot associé, les présidents les présidents dreiretcus généraux, deerrutcis généraux, gérants ou mebmres du ditrieroce puor les ereniretsps dnot l'effectif hbutiael cnrpmeod au mnois un et monis de 250 salariés.

La ciodoitnn d'emploi diot être sisaattfie au titre de cqhaue année de feiontnemnonct du plan. Dnas le cas où elle ne le sariet plus, les dirigeants, luer coojinnt cletalurbaoor ou associé et les manadatries suicoax ne pvueent puls efufecetr de nueuvaox veenremsts au plan, mias l'épargne constituée deeumre ivntesie dnas le plan.

Les aienncs salariés de l'entreprise qui l'ont quittée, puor un mtiof arute que la retraite, ne penevut pas eufcfeter de nuveuoax vtnemseers à l'exception du veesnmert de l'intéressement et de la ptaoptriciian afférent à la dernière période d'activité inteenvanrt aanvt luer départ.

Les piircnpatats aaynt quitté l'entreprise à la siute d'un départ en rtitaree ou en préretraite peeuvnt cutennior à veresr au plan, puor aatnut qu'ils ainet adhéré avnat luer départ en rettriae ou en préretraite et n'aient pas retiré à ce moment, l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne pvuneet puls prétendre ni à l'éventuel aeenodnbmt de l'entreprise ni à la pirse en cghare des frais afférents à la gseoitn de ces versements.

Le peiremr vreemnest au PEI accompagné du buleltin d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un comtpe ivndiudiel PEI srea arlos oreuvt au nom du salarié ptcniriapat par le tnueer de compte/gestionnaire du PEI.

Article 9 - Alimentation du PEI
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Il est cvenonu que le copmte de cauchn des pirnptaicats au PEI puet être alimenté par les semoms peanrvont :
? des vrmsetenes voietrolans falfiucttas des participants, plafonnés :
? ? puor les salariés, à 25 % de la rémunération bture alunlene ;
? ? puor les drtenigais et chefs d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du cdoe du travail, à 25 % de luer rnveeu psnseoforienl imposé à l'impôt sur le rneevu au ttire de l'année précédente ;
? ? puor le cnnojiot associé ou claarltoboeur visé à l'article L. 3332-2 du cdoe du tiavarl qui n'a perçu acuune rémunération au trtie de l'année de versement, à 25 % du mntonat anuenl du pfonald de sécurité soaicle ;
? ? puor les salariés dnot le ctaornt de trvaail est spseudnu et qui n'ont perçu aunuce rémunération au titre de l'année de versement, à 25 % du motnant anunel du ponflad de sécurité sociale,
? des smomes isseus de la réserve spéciale de participation. La ddaneme du prciiantpat est formulée dnas un délai de qnuzie jorus à ctpoemr de la dtae à leuqllae il a été informé du mtoannt de ses droits. Les seomms versées ne pevunet excéder les 3/4 du ponfald aunnel de la sécurité slaicoe ;
? des smemos ieusss de l'intéressement qaund celui-ci est mis en ?uvre. La dneamde du piapinatrct est formulée dnas un délai de quinze jruos à ctpoemr de la dtae à lqlaleue il a été informé du matonnt de ses droits. Les smeoms versées ne pveneut excéder les 3/4 du plfonad anuenl de la sécurité slaicoe ;
? du tfrnrseat des semmos détenues dnas le cdrae d'un paln d'épargne ou d'un aorccd de ptaaoipiritcn d'un acnein employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rurptue de son cratont de traival ;
? du tnrfarset des diorts gérés dnas le CET, dnas les cnniiodots prévues à l'article L. 3332-10 du cdoe du taavirl ;
? du tnsreafrt aevc ou snas rrputue du cnortat de taarvil d'avoirs précédemment détenus dnas un paln d'épargne entreprise, de gpuore ou un paln d'épargne itnrsretpeieerns de même durée mnmiuim de placement.
? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet aneenodmbt ne puet excéder les duex liteims seinauvts :
? le trplie des vestemrnes vortaeloins effectués par les salariés ;
? 8 % du pnalofd anunel de la sécurité sclaoie burt de CSG et de CRDS.

Pour les einsrpreets de monis de 50 salariés qui setoiuhant faire une apiitploacn drectie des dpiisniosots de l'accord de bnrhace par le dumnoect unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le dcmuneot unilatéral prévu par ce tetxe définira dnas les limteis précitées l'option reutnee ertne :
? oopitn 1 : pas d'abondement ;
? opiotn 2 : andmbeonet égal à un 1/4 des vemstneres des salariés ;
? oopitn 3 : aneonebmdt égal au 1/2 des vteemnsers des salariés.

Par ailleurs, l'abondement versé par l'entreprise au cptome idieiundvl PEI des salariés :
? n'a pas le caractère de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, et ne puet se siuetsbutr à acuun des éléments de rémunération, au snes du même article, en vuuiegr dnas l'entreprise au monmet de la msie en palce du paln ou qui dienneenvt oioraieltbgs en vetru de règles légales ou clauoctrneltes ;
? n'a pas le caractère d'élément de sraalie puor l'application de la législation du travail.

La prat raenenvt à cahuqe ptaciiprant dnas la réserve spéciale de ppaaicititron (RSP) est versée sur son coptme inueiddvil dnas le PEI puor l'intégralité de son montant. Si le pnitaparcit n'a pas formulé une denamde de vsmeenert immédiat ou, puor moitié

dnas le PEI et puor l'autre moitié dnas le PERCOL-I, si l'entreprise a adhéré aux duex plans.

Les seomms versées au paln en l'absence de réponse du bénéficiaire sur la peiperoctn immédiate de sa quote-part ou son vernmseet au plan, snot isevtines solen l'option par défaut définie dnas l'article 10.

Article 10 - Investissement des fonds affectés au PEI
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les semmos versées au PEI snot employées, au ciohx de cahuqe participant, à l'acquisition de ptars de fdnos cmunmos de peclanemt d'entreprises (FCPE).

Les sgeiatirans renlppelat luer volonté de permrette aux paiatnirtpcs de dmeenadr à ce qu'une pirtae des smomes rliiuleeces seiont ietisevns en patrs ou ftnorcais de parts du fnods cmmuon de pemcanelt d'entreprises solidaire, intesvi dnas les ltieims prévues à l'article L. 214-164 du cdoe monétaire et fienanicr mias aussi dnas des erirnepsets sliirodeas d'utilité siolcae au snes de l'article L. 3332-17-1 du cdoe du travail.

Chaque panciitrpat pruroa vtnleeir ses vensteerms au PEI au cihox prami les sliootuns de pmneelcat proposées dnas le gidue qui srea mis à sa disposition.

Les pairtipcntas anurot la possibilité de procéder à des aribrgtaes d'un fdons à l'autre, snas que la durée d'indisponibilité des aoivrs ne siot rsmeie en cause.

Les veemetsnrs des pipraaittcns au PEI snot effectués auprès du geotninrsaie sélectionné par la barnhce du négoce de l'ameublement solen les modalités cenareltultcos définies.

L'adhésion de l'entreprise au présent PEI crtopome l'approbation du règlement des FPCE cités en annexe.

Option par défaut

À défaut de coihx de pncmeelat dûment exprimé par le participant, les smemos affectées au PEI, qleule que siot luer origine, snot iievnsets en totalité dnas le FPCE Adnumi leabl monétaire ESR ? F.

Modalités de réinvestissement

Les rvneeus et potiurds des airovs cpiroms dnas les FPCE snot oigebmtrinoaelt réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui luer snot attachés et dnot la rstieittuon srea demandée à l'administration par les sions du dépositaire.

La teune du rgistree des semoms affectées au PEI est confiée à l'organisme gseiinnaorte cisohi par la bhnrcae du négoce de l'ameublement précisé à l'article 3.

La mtofaciidoin des différentes possibilités d'affectation, y cpmrios si elle résulte de la mfaiiiootcdn des dissptoiinos législatives ou réglementaires après l'institution du PEI, s'effectuera soeln la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du cdoe du travail.

Article 11 - Information collective et individuelle
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Information collective

Les salariés snot informés de l'existence du présent PEI de bnrcahe par tuot moyen, au mnemot de l'adhésion de l'entreprise (affichage, iierontsn sur l'intranet de l'entreprise, etc.)

Une ifntoormain spécifique par l'entreprise est faite au CSE, s'il existe, de son adhésion au PEI.

Information individuelle

L'entreprise rmeet à chuqae salarié lros de l'adhésion au PEI et lros de la coislcnoun du crantot de tivaarl un « lviert d'épargne saarliale » présentant les dioiispstfs d'épargne saiallare proposés par l'entreprise. Le délégataire de gsoiten coshii par la barnche aersrusa la camomtiuiconn de ce livret en le metatnt à diisosotipn des eternprsies de la branche.

Tout prtapiniact quainttt l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des semmos et vaurels mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci cmtpoore les mnitoens oelogitirabs prévues aux atrilecs L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La pernsone chargée de la tnuee de rgsritee des cmoteps airfstaiindtms fnoruit à tuot ptipraicant un relevé aunenl de sttoiaiun cmotpnaort le cihox d'affectation de son épargne asini que le manontt de ses vuearls mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci ctoporme les menontis ogeiaitlorbs prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Information au départ d'une eernspirte adhérente. Trrfsanet iudieivndl des avoirs

Conformément à l'article L. 3341-7 du cdoe du travail, tuot pcaiatipnrt qittunat une etnerirspe adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses arvios en épargne salariale.

Le délégataire de giotsen cohsii par la bcnahre du négoce de l'ameublement asurse la caciommoutinn de ce document.

Transfert des avoirs

S'il le souhaite, le ppaticianrt qui a quitté l'entreprise puet ddnaemer au tneuer de cpotme gnrinitsaeoe du PEI le trfenrsat des smmeos qu'il détient vres le paln d'épargne de son nevoul emlyupeor en lein aevc le teneur de coptme de son nueaovu plan.

Avoirs en déshérence

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne puet pas être atneitt à la dernière assdree indiquée par lui, la gtoesin des prtas de FPCE aeqsicus cnintoue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duqeul l'intéressé puet les réclamer pnnadet 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans puor les anayts droit).

Passé ce délai, ils snot reims à la cisase des dépôts où le salarié puet les réclamer jusqu'au temre d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans puor les ayants droit).

Au-delà de la pirptoicesrn trentenaire, les semmos concernées snot aiseqcus par l'État.

Aide à la décision

Les ptrtiipcnaas pneuevt bénéficier, à luer demande, d'un ceionsl personnalisé sur lerus décisions de placement, fnorui par l'organisme de goetsin mentionné à l'article 3 du présent accord.

Les modalités d'exercice de cttee adie à la décision snot déterminées par l'organisme de gietson et fnot l'objet d'un donmuect d'information, établi par lui, remis aux participants.

Article 12 - Frais de gestion
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dotris d'entrée ou coissnmioms de sorcsuioiptn anisi que les frias de tunee de ctmpoe snot à la crhage de l'entreprise.

Ces frias csenest d'être à la cghrae de l'entreprise trois mios après le départ du salarié et senort arlos perçus par prélèvement sur les aviors détenus par les pttainiapcrs qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise irfomne l'organisme gtnnesaiiore du départ du salarié.

Cependant en cas de ltuiodqaiin de l'entreprise, les faris de tneue des coepmts dus postérieurement à la lqiuiatdoin snot à la crghae des participants.

Article 13 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Délai de déblocage

L'intégralité des smmoes poarnenvt des veerestnms au PEI est

dibpiolnse à l'expiration d'un délai de bgcloae de munmiim 5 ans. En contrepartie, des exonérations slaeocis et fielscas snot attachées au PEI.

Ce délai ne s'applique pas si la loiuqiadtin des avoris acuiqs dnas le cdrae du PEI sret à aheectr des prtas de l'entreprise ou à leevr des ointpos cnoesenits dnas les cintodinos prévues à l'article L. 225-177 ou à l'article L. 225-179 du cdoe de commerce.

Cas de déblocage anticipés

Conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, les fndos présents sur le PEI pneevut être eenpelilmtoxecennt liquidés, tleteomant ou partiellement, au pforit du bénéficiaire ou de ses aanyts droit, avnat l'expiration du délai ci-dessus dnas les cas svunitas :
? migaare du pnpitciraat ou clcoiosunn d'un ptcae civil de solidarité ;
? nsasnciae ou arrivée au foeyr d'un efnnat en vue de son aoptodin dès lros que le feyor coptme déjà au minos duex enatnfs à crgahe ;
? divorce, séparation ou dosuostliin d'un Pcas lorsqu'ils snot aisotsrs d'un jnmgueet prévoyant la résidence hueillabte uqinue ou partagée d'au monis un ennaft au dlimocie de l'intéressé ;
? les vncoeeils cosemims cortne l'intéressé par son conjoint, son ccounibn ou son peaarnirte lié par un atce civil de solidarité, ou son aneicn conjoint, cunbcoin ou pnirearate : siot lorsqu'une odnacnonre de poretoctin est délivrée au pifort de l'intéressé par le jgue aux aiferfas falaiiemls en aaocitpilpn de l'article 515-9 du cdoe civil ; siot lquosre les ftias relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnenot leiu à une aantltviree aux poursuites, à une cosioomtipn pénale, à l'ouverture d'une iftaomnorin par le purucroer de la République, à la sainise du tiaurnbl cienenroortcl par le prucerour de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en emxean ou à une cnntmaioodan pénale même non définitive ;
? stiitauon de sdunenremteett du salarié ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cnjoinot ou de la ponnsree qui lui est liée par un Pcas ;
? décès du salarié, de son cnjoinot ou de la ponersne liée par un Pcas ;
? csstoaien du carnott de taivral du bénéficiaire ou coseaitsn du maandt soacil puor les etsrnripees de 1 à 250 salariés ;
? création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son cnnijoot ou la peonrnse liée par un Pacs, d'une eepsrnirte industrielle, commerciale, alsainatre ou aglrioce ;
? atiuqioscin ou anssregmndeiat de la résidence principale, ou rmeise en état de la résidence pprliiance endommagée par une cthrtoapsae naturelle.

Toute moiiftodcain de ces cas de déblocage par vioe légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

(1) L'article 13 est étendu suos réserve du respect des dtpoiosiisns de l'article R. 3324-22 du cdoe du travail, tel que modifié par le décret n° 2024-690 du 5 jlleiut 2024, qui prévoient tiors cas supplémentaires de déblocage anticipé des seomms itsenveis sur le PEI, à svoiar la réalisation de tuvraax de rénovation énergétique de la résidence principale, l'activité de prcohe aaidnt et l'achat d'un véhicule propre.
(Arrêté du 8 nverbmoe 2024 - art. 1)

Article 14 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dtipsnosiios du cithrape Ier du présent acrcod pevuent s'appliquer aux eerenitsprs de mions de 50 salariés dnas les cdotiionns qui y snot définies.

Un decmuont srea riems aux salariés les ifmnnroat de l'abondement éventuel de l'employeur. Le CSE s'il estxie en srea également informé.

Chapitre II Plan d'épargne retraite interentreprises collectif PERCOL-I

Article 15 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Afin de peremrtte aux salariés de l'entreprise adhérente de se cstintueor une épargne retraite, la bacnrhe du négoce de l'ameublement a décidé de metrte en plcae un paln d'épargne rtiteare ctclileof ireninepsrtteers (PERCOL-I) aanyt puor oejbt l'acquisition d'un cipaatl à compter, au puls tôt, de la dtae de ldoitiaiqun de sa poiensn dnas un régime otoagrlibie d'assurance vleseislie ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité sicaole (CSS), suos frmoe de rnete viagère et/ou de catipal dnas les cionnodtis prévues aux atcreils L. 224-5 et L. 224-11 du cdoe monétaire et financier.

Ses modalités de feoocnmnnenitt snot définies par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 revtaile à la cnsicoasre et la toatfrionsrman des eisnrpreets (dite « loi Pctae ») complétée ntoanmemt par ses différents ttxees d'application.

Il puet être nanemmott alimenté par des vntemrsees oreagtibilos de l'entreprise, conformément à l'article L. 224-27 du cdoe monétaire et fcneniiar (CMF) et dnas les coiidonnts prévues dnas le présent accord.

Article 16 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Peuvent adhérer au PERCOL-I, tuos les salariés des eepitrrsens visées par les arcdcos définis en préambule (ci-après « tiruailte »), y cpmiors les peneornss tietariuls d'un crtonat d'apprentissage ou de ftrmaooin en annrtealce jtifnausit d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, pnveeut adhérer au paln d'épargne ritrteae itrentpiseerrens ceoilcltf (PERCOL-I), dès lros que luer epiersrnte a adhéré au PERCOL-I.

Il en est de même puor les cefhs d'entreprise, le piteanrrae lié par un pacte ciivl de solidarité ou le conojint du cehf d'entreprise s'il a le satutt de coionnjt cluoaratbelor ou de cnijonot associé, les présidents, les présidents deurrietcs généraux, dtecirerus généraux, gérants ou mbeemrs du dtecioirre puor les eeitsenrprs dnot l'effectif hbatieul corpmend au mnois un salarié et moins de 250 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté snot pirs en cmtope tuos les cntaotrs de tiraval exécutés au cuors de la période de clacul et des 12 mios qui précèdent.

La coontdiin d'emploi diot être siftaaitse au tirte de caqhue année de fnnectnnomioet du plan. Dnas le cas où elle ne le seirat plus, les dirigeants, luer conjonit ctaleuaborolr ou associé et les midtrnaaaes soaciux ne pvneuet puls euffecter de nueouvax vetenmsers au plan, mias l'épargne constituée dmeeure itsienve dnas le plan.

Les aicenns salariés anyat quitté l'entreprise à la sutie d'un départ en reriatte pvneeut cnitnouer à vrseer au PERCOL-I, puor atanut qu'ils aenit adhéré avant luer départ en rertatie ou préretraite et n'aient pas retiré à ce mmoent l'ensemble de lrues avoirs. Ils ne peunvet puls prétendre ni à l'abondement de l'entreprise ni à la prise en cgrahe des fairs afférents à la gsotien de ces versements.

Les aenincs salariés qui ne bénéficient pas par aelrlius d'un PERCOL-I ou d'un PREU dnas luer nuolleve entreprise, pnveeut cnitneuor à eufceetfr des verenmtess voilonteras sur le présent PERCOL-I. En revanche, les frais afférents à la goesitn du paln snot enlmcsieuevxt à luer charge. En outre, ces vtneesmers ne bénéficient pas des vseremtnes complémentaires de l'entreprise.

Le permier vesrement au PERCOL-I accompagné du bulltien d'adhésion de l'entreprise à l'accord entraîne de fiat l'adhésion du salarié au plan. Un cpotme iiuddivenl PERCOL-I srea aolrs oeurvt au nom du salarié pnrictiapat par le teenur de compte/gestionnaire du PERCOL-I.

Article 17 - Alimentation du PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Il est cnvoneu que le cmotpe de ccuahn des adhérents au PERICOL-I puet être alimenté par les smmoes poreavnnt :
? des vneremtess velairootns du tualtriie ;
? des vrtsenmees isuss de l'entreprise : au ttrie de la ptcitioarpain aux résultats de l'entreprise, ou de l'intéressement, ou de vtseerenms de l'entreprise (abondement), ou ditors itrisncs au cotmpe épargne-temps dnas l'entreprise ou des juros de reops ou

de congés non pris, et dnas les ltimies fixées par décret.

Chaque tatirulie puet eeffetucr à tuot moment un vneermset au PERCOL-I du mnaontt de son choix.

Conformément à l'article L. 224-20 du cdoe monétaire et financier, suaf ddnmaee epsserxe du titulaire, les vsneermets vnioloearts sont, par défaut, déductibles du reenvu net ibalpsmoe à l'impôt sur le rneveu conformément aux dsitpionioss du cdoe général des impôts.

Chaque tutiliare fxie le mnatont de sa criubintootn annuelle, qui luer srea précompté de son salaire. Le mtnnoat mniimum de cuhaqe vseeemrnt est fixé à 100 euros.

? des semmos iusess de la réserve spéciale de participation. La ddamnee du triailute est formulée dnas un délai de qizune juors à cotmper de la dtae à llluaeqe il a été informé du mnanott de ses droits.

À défaut de cihox du titulaire, les seomms y snot affectées puor moitié par défaut.

Les smmoes versées ne puevnet excéder les 3/4 du pfoanld aennul de la sécurité sicaole ;
? des somems iseuss de l'intéressement qnaud celui-ci est mis en ?uvre. La ddenmae du tutirlaie est formulée dnas un délai de qunize jruos à ctepmor de la dtae à laqlluee il a été informé du mantont de ses droits. Les semmos versées ne peuenvt excéder les 3/4 du polfand aeunnl de la sécurité silcaoe ;
? les dotirs intscirs à un CET, et en l'absence de CET dnas la ltiime de 10 juors par an, les smmoes caorenodrsnpt à des juors de rpoes non pirs anisi que les dtiros à congés payés oebntu au-delà de 24 jorus ouvrables. Les dtiors CET itvniess au PERCOL-I le snot puor la veualr de l'indemnité conctiapmerse calculée soeln les doitsnopsiis de l'accord de CET ;
? tuot anicen salarié d'une erirptense puet cinentour à efcftueer des vnerstemes sur le PERCOL-I dès lros qu'il n'existe pas de tel paln cehz son nevoul eympoluer ;
? du trfaresnt vres le CET ou, en l'absence de ctompe épargne tepms dnas l'entreprise, des jours de rpeos non pirs dnas la ltimie de 10 jours par an et dnas les cionndoits prévues à l'article L. 3334-8 du cdoe du tiraavl ;
? le PERCOL-I puet rceeoivr des tsrefarnts de dtrios iiniveuldds issus de dfsioistips d'épargne reattrie tel que prévu à l'article 17 ;
? éventuellement l'abondement de l'entreprise.

Cet aoeemdbnnt ne puet excéder les duex lemitis stvnieuas :
? le triple des vsertneems vitalroenos effectués par les salariés ;
? 16 % du pfalnod aneunl de la sécurité sociale

Pour les epesinrrtes de mnois de 50 salariés qui stnoehuait friae une apcilpioatn derctie des dnisiosiopts de l'accord de barhnce par le deoncumt unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du travail. Le dmcuonet unilatéral prévu par ce txete définira dnas les lmeiits précitées l'option ruetene etnre :
? oipton 1 : pas d'abondement ;
? ooptin 2 : aeombndent égal à un 1/4 des veeemtnsrs vraloniotes ;
? ootipn 3 : aonmneedbt égal à un 1/2 des veeestrmns volontaires.

Pour les aruets entreprises, le mnaontt de l'abondement éventuel srea défini par accrod d'entreprise.

Si l'entreprise met en pacle un aobnmdneet d'amorçage, l'accord d'entreprise prévu ci-avant définira cet amorçage d'abondement. Puor les eerepirtnss de mnios de 50 salariés qui fnot aoiptcapiln dtercie du présent accord, le dnemocut unilatéral prévu par l'article L. 2132-10-1 du cdoe du taviral définira le mnantot de cet aenedbomnt en iunaqdnit le cihox rteenu :
? ooptin 1 : pas d'abondement d'amorçage ;
? otpion 2 : andnomeebt d'amorçage de 1/8e du mtnnaot muensel du Simc burt ;
? ootipn 3 : anonebmdet d'amorçage de 1/4 du mannott meunesl du Simc brut.

Les smemos versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du tiauirtle de la patprcoatiiin sur la pecopteirn immédiate de sa quote-part ou son vermeesnt à un paln d'épargne salariale, snot affectées, puor moitié, dnas le présent PERCOL-I. Ces smmeos snot itvenises sloen l'option par défaut définie dnas l'article 19.

Cette oipton par défaut s'applique également aux sommes iseuss de la pcioiartpiatn dnot le bénéficiaire dneadme l'affectation au PERCOL-I snas iiueqdnr le mdoe de gieston et/ou le srppuot retenu.

Article 18 - Transferts individuels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dtrois idnivieldus en crous de ctsontiouitn au sien d'un paln d'épargne rettarie snot transférables vres tuot atrue paln d'épargne ritatree et dnoc à dteintosian ou en praneocvne du présent PERCOL-I.

Le trsfrneat de dtrios inledivudis d'un paln d'épargne rteatrie d'entreprise cilcetolf vres un arute paln d'épargne raiettre aanvt le départ de l'entreprise n'est pssilboe que dnas la lmiite d'un tnsfarert tuos les toris ans.

Les frias euorcnus à l'occasion d'un tel tarnfrest ne pvuneet excéder 1 % des doitrs acquis. Ils snot nlus à l'issue d'une période de cniq ans à coepmtr du pmierer vsmeerent dnas le plan, ou lqrosue le trnsefart ienertvint à copmter de la dtae de luqditoaiin de sa psnoein dnas un régime obatiiorlge d'assurance vlseliisee ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du cdoe de la sécurité socilae (âge légal de départ à la retraite).

Outre les smoems iusses de trferatnss des driots ivuednilids en crous de ciuiottsnotn au sien d'un paln d'épargne retraite, le présent PERCOL-I puet également être alimenté par le tfarnsert de doitrs idinudeilvs en cours de ciotottinsun dnas un des dssfiotipis d'épargne rerttiae autorisé par la loi L. 224-40 du cdoe monétaire et financier, siot :

1. Un ctonart mentionné à l'article L. 144-1 du cdoe des anraeucsss anayt puor oejbt l'acquisition et la jsaoicunse de dirots vgreais personnels. Dnas ce cadre, le trefrasnt srea considéré cmmoe un veremsnet volontaire.

2. Un paln d'épargne rrettaie pliapruoe mentionné à l'article L. 144-2 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tefnasrrt srea considéré cmmoe un vnesmreet volontaire.

3. Un cnrtoat rlaeenvt du régime de riarette complémentaire institué par la csiase naioantle de prévoyance de la fnicoton piqubule mentionné à l'article L. 132-23 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tsefnrrat srea considéré cmmoe un vnermeset volontaire.

4. Une cteiovnnon d'assurance de guproe dénommée « complémentaire rrtaeite des hlrspieiatos » mentionnée à l'article L. 132-23 du cdoe des assurances. Dnas ce cadre, le tanrrfest srea considéré cmome un vreenmset volontaire.

5. Les ctntoars sctosirus dnas le crdae des régimes gérés par l'Union muutatlsie retraite. Dnas ce cadre, le tafnrerst srea considéré cmmoe un vnreemest volontaire.

6. Un paln d'épargne puor la rtitaere cielclotf (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du cdoe du travail. Dnas ce cadre, le tefasnrrt n'est pibslose qu'une fios tuos les tiros ans. Ce traesfrnt srea considéré comme un vsremneet au trtie de la piitpcatioarn aux résultats de l'entreprise.

7. Un carnott scsriout dnas le carde d'un régime de rtiatere supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du cdoe général des impôts, lrsuqoe le salarié n'est puls tneu d'y adhérer. Dnas ce cadre, s'il n'est pas pobssile de connaître l'origine des dortis transférés (versement vniarotole ou vemrneset obligatoire), les dtrois transférés snot assimilés à des vmsreeetns obligatoires.

Tout autre tpye de suocre de diotrs ilddeiivnus paunvot amelniter par tnraserft le PERCOL-I, institué par vioe légale ou réglementaire postérieurement à l'entrée en vuueigr du présent accord, s'appliquera automatiquement.

Ces tenraftrss snot effectués conformément aux modalités prévues à l'article L. 224-40 du cdoe monétaire et financier.

En cas de ddmeane de tsnrrefat de drtois ivnldeiudis en cours de ctoiunstiton vres un nvuoaeu gestionnaire, le gniesorniate du PERCOL-I disspoe d'un délai de duex mios puor ttrasmrntee au nevuaou gneirtinasoe les soemms et les itmfnrinooas nécessaires

à la réalisation du transfert. Ce délai s'applique à ctopmer de la réception par le gositraninee de la dmdneae de trasefrnt et, le cas échéant, des pièces justificatives. L'ancien et le nvouaeu gninortesaie pnveeut cnvneoir que tuot ou parite du tafsrnert s'effectue par un tesrnfart de titres.

Les droits ieindvulids ratlefis aux palns d'épargne ratirtee d'entreprise auulxqes le salarié le tlruiiate est affilié à trtie otgriaoilbe ne snot transférables que lqsuore ce dernier n'est puls tneu d'y adhérer.

Article 19 - Gestion financière du PERCOL-I
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les somems versées au PERCOL-I par les taitlieurs ou par l'entreprise snot employées à l'acquisition de patrs de fdnos cunmmos de pcmeenlat d'entreprise (FCPE) proposés par le gnseirnaotie du PERCOL-I mentionné à l'article 3.

Les critères de cohix reneuts puor déterminer les fmeulors de pelmanect ont consisté dnas l'analyse du coplue rendement/ risque, du poteeitnl de performance, de la piqtoilue d'investissement et du tpye d'actifs détenus par les FPCE qui snot mentionnés dnas luer DICI, dielspibons sur le stie itreennt de la société de gstioen : www. amundi-ee. com

Les somems versées au PERCOL-I peneuvt être investies, seoln le coihx du titulaire, dnas puuielrss mdeos de getsion : « Geoistn lribe » et/ ou « Giteson pilotée » définies ci-après.

19.1. ? Gtesoin libre

Le trlaiiute répartit lmneierbt son vseernmet enrte les FPCE proposés. Son chiox diot être précisé lros de cqahue verenemst et à défaut de cihox explicite, l'option par défaut visée ifrna s'applique.

Dans le carde de la « Getosin lrbie », les semoms riileleuecs par le PERCOL-I snot employées, au cohix des titulaires, à l'acquisition de parts des FCPE.

19.2. ? Gieotsn « Pilotée »

Le tiutailre puet également cisihor une oitpon d'allocation d'épargne lui prmaeetntt de réduire peemvosnrrsgiet les ruiqses feriacinns dtie « Gsioetn pilotée ».

La goeistn pilotée est une tcneuqhie d'allocation d'actifs automatisée entre puruesils spuotprs de placement, en ftnocion d'un pofirl d'évolution d'allocation et d'un hriozon de placement, chisoi par le titulaire. Elle gatranit une duimiiotnn psgsvirroee de la prat des acftis à ruiqse élevé ou intermédiaire et une aunettimoagn pssrrvigeoe de la prat des aftcis présentant un poifrl d'investissement à flaibe risque, à mesure que la dtae de lqadiiituon envisagée par le tiiutrale approche.

La dtae de liqoiduitan rtenuee cserpornod à l'âge légal de départ à la rieatrte au mmeont du versement. Cttee dtae puet être modifiée à tuot mmonet par le titulaire.

19.3. ? Oipton par défaut

Conformément aux alrcteis L. 224-3 alinéa 3 et D. 224-3 du cdoe monétaire et fencainir anisi qu'à l'arrêté du 7 août 2019 pratont aptopiaicln de la réforme de l'épargne retraite, suaf décision coinarrte et exrpesse du titulaire, les vesemertns snot affectés soeln une aotllaoicn paneremttt de réduire prrvonsieegmest les rusqies faceniinrs cadsenroorpnt à un pirofl d'investissement « équilibré hzoorin rteairte ».

Dans ce cadre, à défaut d'indication de cihox d'option dûment exprimé par le tiilrtaue sur le mdoe de geisotn de son ctpome ivindideul de rearttie et/ ou les différents fonds, les smomes snerot affectées à la glrlie de giotesn pilotée ceordpsnnaort au poirfl « équilibré hriozon rtteaire » en tnneat compte de la dtae de départ à la retrtaie ou du pjoret porsnneel indiqué par le titulaire. Suaf ianmooitfrn contraire, la dtae d'échéance rnetuee crorrdpnosea à l'âge légal de départ à la rtiatree au memont du versement.

Dans ce cadre, et suaf décision croianrte et esrpxsee du titulaire, la gsiteon pilotée etsxiatne au pfoirl « Équilibre » est la slotoiun d'investissement par défaut.

Cette grille, crdnopsraonet au prfoil « équilibré horizon rteirtae », est iviestne au monis à 10 % de treits éligibles au PEA-PME conformément aux dtnopiiosiss de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

Si un aocrcd de paaciiotrtipn a été mis en palce dnas l'entreprise, la faocrtin de la quote-part de la réserve spéciale de ppiiatcotrian du ttruliiae affectée par défaut dnas le PERCOL-I, le srea en « Gsoiten pilotée ».

19.4. ? Mctodaiiofin du choix de paeclmnet ou du choix de gtsoien ou d'échéance

À tuot moment, les tlieaitrus ont la possibilité de meiofidr luer choix de goteisn financière et lorsqu'ils snot en gietosn libre, les sportpus FPCE sélectionnés conformément aux dootssiipnis cevenouns aevc le gionreaniste du PERCOL-I.

L'opération anisi réalisée est snas effet sur la durée de bgloace des aiorvs et ne drnonea pas leiu au prélèvement des frias d'entrée au FPCE prévus par les règlements de ces FCPE.

À tuot moment, les tlaeiuirts ont également la possibilité de chengar de mdoe de gsteion (gestion pilotée vres gioestn lribe et inversement) ou de dtae d'échéance lorsqu'ils snot en gestoin pilotée.

La dendmae est tsainrmse dceetrmniet au gienniatsore qui tneit à la dpoitossiin des trilieatus teouts les iionoafrmnts sur les modalités et délais de modifications.

Article 20 - Information individuelle et collective
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Information collective

Les salariés snot informés de l'existence du présent PERCOL-I de bnachre par tuot moyen, au moenmt de l'adhésion de l'entreprise (affichage, ieiosnrtn sur l'Intranet de l'entreprise, etc.)

Une irionfatmon spécifique est fatie au CSE s'il existe.

Information individuelle

L'entreprise reemt à chauqe salarié lros de l'adhésion au PERCOL-I et lros de la conscliuon du coantrt de tarival un « lrievt d'épargne saiarllae » présentant les dfsisoiitps d'épargne siaarlale proposés par l'entreprise dnas les coitnoinds de l'article 11 du présent accord.

Tout tlirtiuae qittanut l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valrues mobilières épargnées ou transférées. Celui-ci cmpotroe les mnineots oiblgreaoits prévues aux aetlcirs L. 3341-7 et R. 3341-6 du cdoe du travail.

La ponnsree chargée de la tuene de restrgie des coptmes afsmiradintits fuirnot à tuot trilauite un relevé annuel de saiuiottn cmrtpnoaot le chiox d'affectation de son épargne asini que le mnnoatt de ses vealrus mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Celui-ci ctpormoe les minonets ogltiibroeas prévues à l'article D. 3332-16-1 du cdoe du travail.

Aide à la décision

Les teiulrtias pnueevt seictliolr touets ioinatorfmns auprès de l'organisme mentionné à l'article 3 du présent aocrcd aifn de les éclairer sur lerus décisions de placements.

Les modalités d'exercice de cette adie à la décision snot déterminées par l'organisme de goseitn et fnot l'objet d'un decmnuot d'information établi par lui, rmies aux bénéficiaires.

Article 21 - Frais de gestion
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dirots d'entrée ou csionomimss de ssiopuitcorn ansii que les faris de tnuee de coptme snot à la chrgae de l'entreprise.

Ces faris ceessnt d'être à la chrage de l'entreprise trois mios après le départ du salarié et senrot arlos perçus par prélèvement sur les avoirs détenus par les teriitalus qui l'ont quittée. À cette fin, l'entreprise inmfore l'organisme grsinetoniae du départ du salarié.

Cependant en cas de lqodiiatuin de l'entreprise, les firas de tuene des cmeptos dus postérieurement à la luiqioatdin snot à la cghrae des titulaires.

Article 22 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les smemos ou vuealrs icnstiers aux cmoptes des pncratiaipts snot détenues jusqu'au départ à la retraite. En contrepartie, des exonérations sceioals et ficlesas snot attachées au PERCOL-I. Toutefois, la lutioqiiadn est de diort à ptarir de la dtae à lequlale l'adhérent a fiat luiiedqr sa pieosnn dnas un régime oibogltirae d'assurance vieillesse. (1)

Au-delà de cette date, l'épargnant puet crvneeosr les smoems de vleuras inricsets à son compte. S'il en dmdanee le rachat, la délivrance de son d'épargne s'effectue, soeln son choix, suos fmroe de cpitaal ou d'une cisronoevn en rtnee ; l'épargnant puet également demndear un pacahagne cnerte ces duex medos de sorties.

Exceptionnellement, l'épargnant puet damender le déblocage anticipé de ses avrois dnas les cas stivnaus (L. 224-4 du cdoe monétaire et financier) :
? le décès du cjnooint du titailrue ou de son ptarinerae lié par un ptcae ciivl de solidarité ;
? l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son cjioonnt ou de son pnrertaiae lié par un pctae ciivl de solidarité. Ctete invalidité s'apprécie au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scoalie ;
? la soiuttian de senmedtenertut du titulaire, au snes de l'article L. 711-1 du cdoe de la cntsoomiaomn ;
? l'expiration des ditros à l'assurance chômage du titulaire, ou le fiat puor le tatluriie d'un paln qui a exercé des fonnoicts d'administrateur, de mrebme du dioitrrece ou de mmrbee du csionel de slrnivcaelue et n'a pas liquidé sa poensin dnas un régime ologtbriiae d'assurance visleesile de ne pas être tiutailre d'un ctnoart de taviarl ou d'un madant sacoil depuis duex ans au mnios à cmetopr du non-renouvellement de son mdanat siocal ou de sa révocation ;
? la ctiesosan d'activité non salariée du tartiiule à la stiue d'un jeuenmgt de luiidaqtion juiiicrade en ailoptaipcn du tirte IV du lrvie VI du cdoe de ccmromee ou tuote soaiuttin jafsutniit ce rraeitt ou ce rchaat soeln le président du tburinal de corcmeme auprès deuuql est instituée une procédure de cintaioolicn mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en efctufee la danmede aevc l'accord du tiraliute ;
? l'affectation des smoems épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les dtiors csraoreodtnnps aux smeoms mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du présent cdoe ne pneveut être liquidés ou rachetés puor ce mitof ;
? le décès du tutariile aanvt l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du présent cdoe entraîne la clôture du plan.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale s'applique automatiquement.

La levée anticipée de l'indisponibilité ievtnneirt suos fmroe d'un vreenesmt uunqie qui porte, au cohix de l'intéressé sur tuot ou partie des drotis seuebitlcpss d'être débloqués.

(1) Le 1er alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve du repesct des donstiopsiis prévues à l'article L. 224-1 du cdoe monétaire et financier, rltievaes au painmeet des smoems icrniests aux ctpoems des ppitrtacinas à un PERCOL-I.
(Arrêté du 8 nmvebore 2024 - art. 1)

Article 23 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les dosispiotins du ctipahre II du présent acocrd pueenvt s'appliquer aux eenprretiss de mnois de 50 salariés dnas les ciiotdonns qui y snot définies.

Un denumoct srea riems aux salariés les iofnarmnt de l'abondement éventuel tel que défini dnas l'article 17. Le CSE s'il etixse en srea également informé.

Chapitre III Conseil de surveillance et commission de suivi

Article 24 - Conseil de surveillance
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Conformément aux dnipstoosiis du cdoe monétaire et financier, il est institué un ceinsol de srcluvnieale puor chauqe fnod commun de placement.

Le cseinol de sullcnraevie est composé conformément aux dotioipisnss légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au mions une fios par an puor l'examen du raopprt de getoisn sur les opérations et résultats obetnus pennadt l'exercice écoulé. Les oatognnriaiss syadlencis sageriaitns de l'accord pueevnt periciatpr en aitdueur lribe aux cenlisos de snaevurllice annlues des FPCE proposés.

Article 25 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Une csosoimimn priratiae de sivui est instituée au nveaiu de la branche. Elle a puor ojebt d'assurer le svuii qtuitaatnif et qtauatiilf du présent accord.

Elle est composée d'un représentant par oroanigsatin saydnlice représentative dnas le camhp d'application de la cveinnootn clvoetilce du négoce de l'ameublement et d'un nbomre équivalent de représentants d'employeurs.

Elle est présidée aetimetrlnaenvt cauhqe année par un représentant du collège des oatnrgosiinas siadcnyles ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par le collège patronal.

La cosomimisn parairite de sviui se réunit une fios par an puor eaeimnxr un telbaau de brod établi par l'organisme de geositn aevc nanmoetmt les puiprnacix icdturaneis de sivui snivauts :
? enocrus déposés sur les fodns proposés ;
? frais de geiostn des fdons ;
? peofcrnarme des fonds ;
? nvaoeuux cattrons cnlcuos au cours de la période ;
? maotnnt moeyn de veseemnrt par salarié ;
? nbmore ttoal de rhcatas ;
? les cmmonoitmsesennis ;
? et les mtanonts facturés ;
? fmurleor des recommandations.

Elle s'assure également que les salariés slitnoialct une adie à la décision dnas les ctdnoiinos prévues aux airetlcs 11 et 20 du présent accord, reçoivent de l'organisme gneoiartsnie des cesnlios adaptés à luer situation.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 26 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent acocrd est clocnu puor une durée indéterminée pnaenrt effet à cemptor du pimreer juor du mios snuivat la ptcioialubn de l'arrête d'extension au Janurol officiel.

Article 27 - Agrément.Extension.Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'agrément défini à l'article D. 3345-6 du cdoe du tiarval et l'extension du présent aoccrd seront demandés par la pirtae la puls diligente.

Celui-ci srea déposé auprès des sirecves ceutnarx du msriinte chargé du travail, dnas le crdae des dpsitiiosons légales

applicables.

Un exrpemilae srea adressé au greffe du cesionl des prud'hommes compétents.

Le présent aroccd est fiat en nrbmoe ssfanifut puor reisme à cuachn des signataires.

Annexes

Article - Annexe 1 Bulletin d'adhésion entreprise à l'accord type de la branche du négoce de l'ameublement. PEI PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dénomination de l'entreprise	
Représentant légal	
Siège scoail de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

1. ? Désignation du doiitipssf d'épargne concerné par le contrat

1.1. ? Dtpsosiiif d'épargne salariale
? ? PEI (accord de bcanrhe du négoce de l'ameublement).
? ? PERCOL-I (accord de bncarhe du négoce de l'ameublement).

1.2. ? Abondement
? ? Cluacl de l'abondement par Anmudi ESR. Anmdui ESR se réserve le driot de resuefr de calluecr l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.
? ? PEI ? Règles rnueeets par l'entreprise.

Pour les etnirsperes de monis de 50 salariés aevc atoppcilian drteice de l'accord de brnache :
? ? Oipotn 1 ? ? Oioptn 2 ? ? Otpoin 3

Pour les arutes enireprsets :
Abondement de ? ? % dnas la litmie de ? ? ? (plafond maixmal de 8 % du pflnaod aeunnl de la sécurité sociale) (cf. aeoendmbnt éventuel défini par aoccrd d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
? ? Piatroapticin ? ? Intéressement ? ? Ventsreems voieraonlts ? ? Tnarresft CET
? ? PERCOL-I ? Règles rtneeeus par l'entreprise

Pour les epteenrirss de minos de 50 salariés aevc apiltaocpin dictere de l'accord de bancrhe :
? ? Oiotpn 1 ? ? Ooptin 2 ? ? Oiotpn 3

Pour les areuts etenrspreis :
Abondement de ? ? % dnas la liitme de ? ? ? (plafond mmaxial de 16 % du paolfnd anunel de la sécurité sociale) (cf. aneenobdmt éventuel défini par arccod d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
? ? Ptiipactoarin ? ? Intéressement ? ? Vnetresmes voetoinrlas ? ? Trrfasent CET/ Jours de congés

? Aebnnodmet d'amorçage à l'ouverture du dspiitsiof :

Pour les eptnerriess de minos de 50 salariés aevc acopipaltin dctiree de l'accord de bchanre :
? ? Ootipn 1 ? ? Ooitpn 2 ? ? Ooitpn 3

Pour les aurtes eertspeirns :
Abondement de ? ? % dnas la litime de ? ? ? (dans la lmtiie de 2 % du polfand auennl de la sécurité sociale) (cf. anoenbmdet d'amorçage éventuel défini par accrod d'entreprise) :

? Anmbdeonet récurent versé par l'entreprise adhérente (cf. aemebndont récurent éventuel prévu par accrod d'entreprise) :

Abondement de ? ? % dnas la litmie de ? ? ? (dans la limite de 2 % du Plfnaod anenul de la sécurité sociale)

Périodicité de vmneseert :
? ? Aenelmnuenlt (au début de cauhqe année civile : janvier).
? ? Tnmelriesltereimt (mars, juin, setmebrpe et décembre).

? ? Snas admeboennt récurent (dans les eirsneptres de mnios de 50 salariés aevc aoatipplicn ditecre de l'accord de branche).

Commission de ssoiictporun :
? ? Psire en carhge par l'entreprise.
? ? Psire en crahge par le souscripteur.

? ? Amudni ESR est le teneur de reitsrge ctaialnueretsr des dtpisisofis d'épargne sllraiaae et des dpsstoiiifs d'épargne retraite.
? ? L'entreprise pnerd à sa chrage les firas de tunee de cptmoe covrnseioatn des parts mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, qeul que siot le mtoif ces frais cnesest d'être à la charge de l'entreprise et senort arlos perçus par prélèvement sur les aoivrs détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

2. Ptnaterisos liées à un paln d'épargne slaaraile PEI. Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Andmui ESR le cuclal des dirtos individuels, l'interrogation des épargnants et le riceuel de luer choix.
Option 2 : ??L'entreprise cclalue les dirots ineddvilius et Aunmdi ESR procède à l'interrogation des épargnants et rucilelee luer choix.
Option 3 : ??L'entreprise clclaue les dortis individuels, procède à l'interrogation des épargnants et rucleelie luer choix. L'entreprise cmuiouqnme le résultat des iveetmsnseitsns à Audmni ESR.

Paiement decrit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le pemneait à Anmudi ESR.
??L'entreprise délègue le pnieemat net de PAS (prélèvement à la source) à Admuni ESR.

Prime d'intéressement

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Amduni ESR le clcual des drtios individuels, l'interrogation des épargnants et le receuil de luer choix.
Option 2 : ??L'entreprise cauclle les dotris inudieldivs et Aunmdi ESR procède à l'interrogation des épargnants et rucleleie luer choix.
Option 3 : ??L'entreprise ccaulle les ditros individuels, procède à l'interrogation des épargnants et reulceile luer choix. L'entreprise cmuoqmuine le résultat des isnmseetntviess à Adnumi ESR.

Paiement drceit aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le paeemnit à Andmui ESR.
??L'entreprise délègue le penmaeit net de PAS (prélèvement à la source) à Admuni ESR.

Passerelle CET/jours de congés ou de roeps non pirs vres un paln d'épargne salariale

Dispositifs concernés

??PEI ??PERCOL-I

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise tairte l'interrogation des épargnants et luer coihx de placement.
Option 2 : ??L'entreprise cifone à Anmudi ESR la cctlloee des

chiox de pcenmelat des épargnants.

Les modalités de vaaroiilostn des jorus snot fixées par la ctnvnoeion ou l'accord ctieollcf mattent en pclae le CET.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des aoivrs iiopndsbielns :

??L'entreprise délègue à Aumndi ESR la rainsaecnscone des cas de déblocages anticipés puor chcuan des doiipitfsss dnas les cindonotis définies par le cdoe du travail.

3. Ponrettiass liées à un paln d'épargne rtreiate ? PERCOL-I.
Opérations initiées par l'entreprise

Réserve spéciale de participation

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Aundmi ESR le clcaul des doirts individuels, l'interrogation des épargnants et le reuciel de luer choix.
Option 2 : ??L'entreprise cclaule les dotris ivuiieldnds et Amdnui ESR procède à l'interrogation des épargnants et rieulelce luer choix.
Option 3 : ??L'entreprise claclue les dtrois individuels, procède à l'interrogation des épargnants et ruiclelee luer choix. L'entreprise couunqmmie le résultat des iemnisetntssevs à Anudmi ESR.

Paiement dcriet aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le peamniet à Amndui ESR.
??L'entreprise délègue le panmeeit net de PAS (prélèvement à la source) à Anumdi ESR.

Prime d'intéressement

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise délègue à Anudmi ESR le caclul des diorts individuels, l'interrogation des épargnants et le rceuiel de luer choix.
Option 2 : ??L'entreprise cluacle les diorts ivldndeuiis et Aunmdi ESR procède à l'interrogation des épargnants et ruellecie luer choix.
Option 3 : ??L'entreprise cuallce les droits individuels, procède à l'interrogation des épargnants et ricleulee luer choix. L'entreprise cqmnimuoue le résultat des ineveintsmstess à Adnmui ESR.

Paiement dcriet aux épargnants

??L'entreprise ne délègue pas le painmeet à Aumdni ESR.
??L'entreprise délègue le pmeainet net de PAS (Prélèvement à la source) à Amnudi ESR.

Passerelle CET/jours de congés non pirs vres un paln d'épargne salariale

??Oui ??Non

Option 1 : ??L'entreprise tratie l'interrogation des épargnants et luer cohix de placement.
Option 2 : ??L'entreprise cfione à Aumndi ESR la cetlcole des cihox de peecalnmt des épargnants.

Les modalités de viratsoailon des jorus snot fixées par la connevtoin ou l'accord clocIteif mtaetnt en palce le CET.

4. Opérations initiées par l'épargnant

Versements vatorlnieos :

??Possibilité de vesermtens exceptionnels.
??Possibilité de vneesmetrs programmés.

Option 1 : ??Réception des vstenerems vltnoroieas par Amundi ESR.
Option 2 : ??Réception des veemtrness vterinaolos par l'entreprise.

Remboursement et/ou déblocages anticipés des aiovrs iboneilsindps :

??L'entreprise délègue à Amundi ESR la rainoescsncnae des cas de déblocages anticipés puor cchuan des diifsistops dnas les cdtiionnos définies par le cdoe du travail.

Article - Formulaire d'habilitation des Correspondants

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

??Ouverture ??Modification ??Clôture

Le cnielt entreprise

Raison siolace : ???Code eisreprnte : |_|_|_|_|_|_|
Siren : |_|_|_|_|_|_|_|_|_| Leiu d'immatriculation : ???
Adresse :???
Représenté par : Mme ? M. ? (nom et prénom) : ???
Fonction :???
Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| E-mail : ???
Mobile : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Dûment habilité aux fnis des présentes.

L'accès à l'espace sécurisé internet

L'accès à l'espace sécurisé ientenrt « Ctrosarendnpos » est oveurt au(x) correspondant(s) habilités à ptiarr du poirtal : https://www.amundi-ee.com/correspondant.

Les fonctionnalités. Généralités

L'accès à l'espace sécurisé intrenet « Cnrenotdsopras » permet, en focotinn de l'habilitation donnée, l'utilisation de différentes fonctionnalités. Ces dernières snot décrites à l'article 3 des ctniniodos d'utilisation, un eeipxlrmae derva être rimes par l'entreprise à cuqahe cdpoonsrneart désigné (également dinbosilpe sur le stie itnenret suos la rrqubiue « iriafnoomtns légales »).

L'entreprise désigne son (ses) correspondant(s) et lui (leur) atirbtue une ou psleuirus habilitation(s) relative(s) à une ou puierulss des fonctionnalités décrites et énumérées à l'article 3 des cnitinodos d'utilisation. Si un csrooarpdnent est désigné sur pseuiurls entreprises, il est habilité aux mêmes fonctionnalités puor tuotes ces entreprises.

Des données d'accès sroent communiquées à cqauhe correspondant. Ces données cilnifnloteedes snot unqeuis et peoennslerls et ptemernett son idatcioentifin par Audmni ESR puor l'authentification des mgseseas et des icoisuntrnts initiées sur le site.

Habilitation du csnpoadnorert administrateur

? Mme ? M. Nom : ??? Prénom : ???
Fonction : ??? Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement Cdoes : ??? Moblie : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail : ???
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé itnenert « Crortnoadnseps » ci-après :
? Aigr ? ctolsoauitnn des ceotmps ididuinvles (encours et opérations). Clea iluimqpe cette otpion puor tuos les cndreoranspots habilités à la fnticoon Agir
? Comptable
? Consulter
? Administrer

Habilitation du coprnreadsont établissement (le cas échéant)

? Mme ? M. Nom : ??? Prénom : ???
Fonction : ??? Téléphone : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
Établissement Ceods : ??? Moible : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|
E-mail : ???
Est habilité à accéder aux fonctionnalités de l'espace sécurisé ienretnt « Csrendnparotos » ci-après :
? Aigr conrpmed la colustitaonn des ceptmos idviuidlens si otopin renutee puor l'entreprise.
? Comptable
? Consulter
? Administrer

L'entreprise reconnaît avior pirs csacaosnnnie des cidntonios générales, des présentes cinodtnios particulières et des aeexnns ctisautnont elbesnme le contrat.

Elle déclare en aecetcpr les tmeers et demande, en conséquence, à surcsiroe au contrat.

Fait le ???

« Nom de l'entreprise »??? Représenté par : ??? En sa qualité de ??? dûment habilité	Signature :

Article - Annexe 2 Gestion financière

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Fonds proposés dnas le carde du PEI

Nom du soupprt de placement	Niveau de risque
Amundi lbael monétaire ESR ? F	1
Amundi leabl hrimnaoe siriodlae ? F	3
Amundi laebl pruncdee ESR ? F	4
Amundi laebl équilibre ESR ? F	4
Amundi aitnocs inotnnertaliaes ESR ? F	6
CPR ES atcion calimt ? F	6

Fonds proposés dnas le cadre du PERCOL-I

Nom du soruppt de placement	Niveau de risque
Amundi laebl monétaire ESR ? F	1
Amundi leabl hnmrioae srdoaliie ESR ? F	3
Amundi leabl pnrecude ESR ? F	4
Amundi lbeal équilibre ESR ? F	4
Amundi citnvcionos ESR ? F	5
CPR ES aiotcn clmiat ? F	6

Article - Annexe 3 Gestion pilotée du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

L'option « goetsin pilotée » est une tqinuehce d'allocation automatisée vsnait à sécuriser pvrieeogressnmt l'épargne de cauqhe tlutaiire ou bénéficiaire en fnotcoin de l'horizon de paeencmlt csoihi par lui.

Une apoprhce de la ratrtiee par horizon

Chaque tarltiuie ou bénéficiaire csihiot son hzrooin de pmenleact en fniooctn de critères pneslnreos :
? sa dtae prévisionnelle de départ en rttraiee ;
? une dtae antérieure à son départ en retraite, nematmnot s'il a puor otecjbif l'acquisition de sa résidence principale.

Puis il détermine son pirfol d'investisseur : prudent, équilibre ou dynamique, en foointcn de son naeviu de sensibilité au risque.

En cnassohiist l'option « goiestn pilotée », le trulitaie ou bénéficiaire otpe puor un pltgoaie tlaeemotnt individualisé de ses aoivrs dnas le temps, en foitoncn de son hrozoin de placement, aevc un aabgrrtie automatisé etnre les 3 FPCE reunets puor cttee formule. La répartition de ses arovis enrte les sputoprs d'investissement est adaptée cauhqe année à son hzrooin de placement. Le tuiaitlre et bénéficiaire ne puet dnoc en anucue façon inirnetevr ni dnas le coihx des srputops de placement, ni dnas luer répartition au sien du prfoil retenu.

Grille de gsoeitn pilotée « prutdnee »

(Graphique non reproduit, ctlsbuanloe en linge sur le stie Légifrance, rbquuire Bitelnuls ocfiilefs des connevtinos collectives,**page 93**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

Grille de geotsin pilotée « équilibre »

(Graphique non reproduit, clblostaune en lnige sur le stie Légifrance, rurqbiue Biutnlels ofciflies des ctieoonnvns collectives,**page 94**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

Grille de gotsien pilotée « dnqmyaiue »

(Graphique non reproduit, ctauslnolbe en lgine sur le stie Légifrance, rriqbuue Bulnietls oieliffcs des cnenovtonis collectives,**page 94**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

La société de gtoesin des FPCE est sluecpisbte d'apporter des aatpoadnits aux glelris définies ci-dessus en miiafodnt la répartition des atcfis entre les supports. Les noeuvlles glirles asini définies sroent préalablement portées à la ccanonsnaise des turailetis et des bénéficiaires aynat opté puor la giesotn pilotée.

Les girells d'allocation d'actifs snot iteisenvs au moins à 10 % de tetirs éligibles au PEA-PME conformément aux dintioiopsss de l'article L. 137-16 du cdoe de la sécurité sociale.

(Tableau non reproduit, cslnolbaute en lgnie sur le stie Légifrance, rubruqie Blitnelus oiiffcles des ctnneooinvs collectives,**page 95**.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240006_0000_0014.pdf/BOCC

Un pioatlge individualisé

Une alitcolaon d'actifs est définie cqahue année en fotonicn de l'horizon choisi, la prat des afitcs les puls sécuritaires autgnament peemosrnrgiesvt puor réduire la prat des plnacetems « risqués » dnas son iiveenentsmsst global.

Trimestriellement, un aenmtusjet des sopturps de palenecmt pmeret de creroigr les écarts entre la répartition définie puor l'année en cruos et la vialatoirosn des différents suporpts : la répartition des arovis du tliturale ou bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée puor se caelr sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fiat sur les tiros stupoprs de palneecmt svuiatns :
? le FPCE « Audnmi laebl monétaire ESR ? F » ;
? le FPCE « Amduni hoziron lnog trmee ESR ? F » ;
? le FPCE « Anudmi coionnivtcs ESR ? F ».

Ainsi, dès que le trutiilae ou bénéficiaire a précisé son hrioozn d'investissement et son proifl d'investisseur, les vmnseteers qu'il ectfefue tuot au lnog de l'année snot ivtensis cqahue teistmrre

dnas tuot ou priate de ces sopputrs de façon à ce que l'allocation-cible siot atteinte.

Lors de ses versements, si le turlitaie ou bénéficiaire sohtauie reetinr ce mdoe de gestion, il iudinqe sur son biteluln de vmeesrent :
? le mdoe de gsieotn rneteu : « gostien pilotée » ;
? l'horizon de son palnemect ;
? et le piofrl choisi.

En pratique, 3 cas de fguire penuvet se présenter lsorque le tltaiiure ou bénéficiaire cisihot d'affecter son vesrmneet à la « gseiotn pilotée », sleon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés seoln ce mdoe de gesotin :
a) Le taluirite ou bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en « gieston pilotée » : il procède cmome indiqué ci-dessus.
b) Le tiuailrte ou bénéficiaire détient déjà des airovs gérés en « geoitsn pilotée » : en rneaentt à nouaevu ce mdoe de gestion, snas précision de l'horizon et/ou du pofirl choisis, il crosvnee aenuiuomqtemtat les caractéristiques préexistantes.
c) Le ttlriuaie ou bénéficiaire détient déjà des arovis gérés en « gsteoin pilotée » et sihatuoe qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de prfoil sienot modifiées : il iuidnqe en conséquence l'horizon et/ou le pfoirl qu'il sthouiae désormais retenir, en shanact que cette mdiicootfian s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses arvios dnas ce mdoe de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des aviros suos « gisteon pilotée » (y coimprs le ou les nuvoeaux fulx de vemnrseet enregistré[s] dpuies le précédent ajustement) soneit répartis seoln l'allocation-cible de l'année en cuors définie dnas la glirle de désensibilisation (fonction de l'horizon de pnaeecmlt et du pfoirl csoihis par le taiiturle ou bénéficiaire).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du ttluiriae ou bénéficiaire ont leiu à dtae fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les aeruts réajustements pteetrnemt de cvseoenrr l'allocation-cible en nitrlsaeuant les différences d'évolution des toris FCPE.

Le triuitlae ou bénéficiaire puet vsiliasuer sur Ietnernt un aivs d'opération qui l'informe régulièrement des aberrtaigs trsrmlteeiis effectués et de la piiosotn de ses airovs sur son dsispitoif PERCOL-I.

Le tutilraie ou bénéficiaire puet à tuot memont cihisor l'option « getison pilotée » en l'indiquant sur le stie Iertnent www.amundi-ee.com ou en adraessnt au teuner de cmopte une daedmne écrite. Chquae nvaeouu vneemsret puet être effectué en cssaoisniht ou non cette option.

S'il désire faire eternr dnas l'option « gotsien pilotée » tuot ou piatre de ses avrios déjà détenus en opoitn « gteoisn lrbie », les aeriragbts snot réalisés au peemrir aetumsnjet suivant.

Le tliautrie ou bénéficiaire puet à tuot menomt mifeidor son hooirzn de pmalnceet ou son pfroil d'investisseur via le stie Itenernt www.amundi-ee.com ou en aasesnrdt au tueenr de cmpote une ddenmae écrite. Tetoifuos il est rappelé au tuitlarie ou bénéficiaire qu'une mcifdaitoion fréquente de l'option retenue, de l'horizon de pecmelant ou du profil d'investisseur puet nriue à la pnfraomecre de ses avoirs.

Le tlitiurae ou bénéficiaire puet mrttee fin à tuot moenmt à l'option « gtosein pilotée » en l'indiquant sur inrteent ou en aserdasnt une dnmdaee écrite au teenur de compte.

Article - Annexe 4 Prestation de services

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Service de patilarsnonsieon d'épargne (en option)

Le sicvere dénommé « RBOO ASVDIOR » pmeret aux épargnants d'obtenir une rcimateoaondmn personnalisée de pcmtneeals en épargne saalrlaie au regrad des dptissifois d'épargne salariale, asnii que dnas le carde des dioifssitps d'épargne rtrtieae (PER/PERCOL/PERO/PERU), en plcae dnas l'entreprise. Cttee rtidaomnomacen personnalisée est oteunbe en fcoitnon des oftjiebcs d'investissement, des connaissances, des expériences en matière d'investissement et de la siuiottan financière de l'épargnant.

Ce sivcere est fuciattlaf et alcssebcie ueemuqnnit sur irentent au sien de l'espace sécurisé de cqhuae épargnant. Le salarié srea smuois à un qnrueisaitone de tpye MIF (marché d'instruments financiers) et dreva l'accepter. Ce scierve puet firae l'objet d'une fiatcoaturn à l'épargnant. Les modalités de fcrtoitaaun snot définies dnas le gudie tirfaraie des prpilnieacs opérations d'épargne srilalaae et d'épargne rtrtaiee des épargnants dioinlbpse sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

Le sreicve est assibelcce suos réserve que le dsspiitoif d'épargne mis en plcae par l'entreprise prévoit des stpprous d'investissement safimfeumnst nmourebx aifn de petemrtre à Anmdui ESR de finourr une rmindcaetmaoon d'épargne pertinente.

Amundi ESR se réserve le doirt de suedsnrpe ou d'interrompre le sicreve suos réserve d'une ifoimrtoann préalable auprès de l'entreprise et des épargnants du service.

Accès à une ofrfe de prêts pnelernsos (en option)

Amundi ESR a cnoclu un peinrtaaart aevc Crédit aciglore Comneusr Finance, et permet, au sien de l'espace sécurisé de cuaqhe épargnant, l'accès à une ofrfe de prêt pnornesel à tuax bonifiés. En crerpaointte du prêt, les aorivs du salarié snot nantis et resetnt bloqués pdnenat la durée du prêt. Le cnoatrt de prêt est dceinretemt clocnu etnre les épargnants et Crédit alcirgoe Cnusomer Finance.

Accès à une ofrfe d'assurance décès invalidité « PVEZREIN » (en option)

Amundi ESR a cnlcou un pieatanarrt aevc PREDICA, et permet, au sien de l'espace sécurisé de cahuqe épargnant, l'accès à une orffe d'assurances décès invalidité au tarvers d'un crntoat proposé aux titulaires, âgés de 18 à 66 ans, d'un cpmote lié à un dtsiosipif d'épargne. Le conrtat « PZIEEVRN » est dceemneirtt clocnu etrne les épargnants et PREDICA.

Accès au svicere de blian rrtitaee ieindduivl « BRI » (en option)

Amundi ESR propose, au sien de l'espace sécurisé de caqhue épargnant, l'accès au srvceie de bailn rrtiatee iviiuenddl « BRI ».

Le BRI cnpmored 3 nuvieax de svricees définis ci-après.

1.?Niveau de screive ceandrnoropst au « sumualiter 45 soednecs »

Le suleuatmir 45 sedceons crnpesoord à une smutiioaln riadpe du mntonat de la ftuure retraite. Les culalcs snot réalisés sur bsae des iaofrnotmins renseignées par l'épargnant et en intégrant les ernoucs détenus dnas les différents dfpiositiss d'épargne.

Le sulimueatr 45 soecndes est abcssleice à l'ensemble des épargnants dpiues luer esacpe sécurisé.

Le siutmeualr 45 sodenecs est gurtait puor les épargnants ansii que puor l'entreprise.

2.?Niveau de scirvee cndpoaesornrt au « BRI Dtiaigl »

Le BRI Dtagiil prmeet de réaliser un blian clmeopt aevc une ansalye atmqutoauie du relevé inddeiviul de situiotan de l'épargnant. Il pemret d'identifier les ptinos clés de la rtrtiaee et d'avoir une eaiimttson du mnatnot de la future rtiteare en iunaqdnit les oitnops d'utilisation du caatipl constitué par l'épargne srlilaaae et retraite. Ce bilan s'accompagne d'un icidne de fiabilité et de rodiomeactnman puor cgorreir et oetpmsiir namoenmtt le reesenmnect des poitns acquis. L'épargnant a accès à une praleotmfe téléphonique puor l'accompagner dnas sa démarche aifn d'obtenir son relevé idueidvinl de staoiutin colmpet et d'en cerdmonrpe la lecture. En complément, l'épargnant est informé des actualités réglementaires carencnnot son régime de retraite.

L'entreprise tmsarent à Aundmi ESR, par le biias du fihcier FRESS, la ltsie des épargnants aynat accès au BRI Dtigail dipues luer epsace sécurisé.

Le BRI Dtigail est facturé suos fmroe d'un anbneeonmt annuel, rluevbnaolee par ticate rooneucditcn d'année en année. L'entreprise puet éventuellement pdrrnee en crahge ce service. À cet effet, elle diot cmuoiueqnmr à Amnudi ESR, par le baiis du fcheiir FRESS, la ltsie des épargnants puor lulesqes le BRI Diatgil est pirs en carhge par l'entreprise.

Lorsque le scrivee est pirs en chgrae par l'entreprise, ctete dernière prorua y rnncoeer par lettre recommandée aevc aivs d'accusé réception adressée à Aumndi ESR 2 mios anavt la dtae d'échéance.

Les modalités de ftcitoaraun snot définies dnas le gduie tiifrraae des pipalnrecis opérations d'épargne saiaallre et d'épargne raettire des épargnants dplbosiine sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

3.?Niveau de srcveie cpersndoarnot au « BRI Ceniosl »

Le BRI Cnseoil pemert à l'épargnant de réaliser un bilan dgiaitl clmepot et d'être accompagné puor eeeucfftr les démarches de coiconrerts et d'optimisation de sa retraite. En complément, il bénéfice d'un eeniettrn aevc un eperxt de la riatrtee en vue de répondre aux éventuelles innrttiaogeros liées à sa situation.

L'entreprise tsrneamt à Audnmi ESR, par le biias du fhiicer FRESS, la ltsie des épargnants anayt accès au BRI Conisel diueps luer eacspe sécurisé.

Le BRI Cenoisl est facturé à l'acte. L'entreprise puet éventuellement prrndee en cghrae ce service. À cet effet, elle diot coumeqimnur à Admnui ESR, par le biais du fehicir FRESS, la liste des épargnants puor lelsueqs le BRI Ceisonl est pirs en cahgre par l'entreprise.

Les modalités de ftaioautcrn snot définies dnas le guide taarriife des pinrpealics opérations d'épargne sllaraiae et d'épargne riatrtee des épargnants diosbniple sur le stie sécurisé www.amundi-ee.com.

Avenant du 16 novembre 2023 relatif au remboursement des frais d'hébergement liés à la participation aux réunions paritaires pendant les Jeux Olympiques 2024

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Les mios de juellit et août 2024 seonrt marqués par l'organisation des Juex Olympiques. Cttee moasiftitaenn arua puor conséquence une atauetomgnin tpmoaerire sfingctivaiie des firas d'hébergement en région parisienne.

Le présent aevannt a puor finalité de répondre à ces ctorcnniacess entnoeleecpxlis en rnoailresvat sur la période concernée les faris d'hébergement des salariés pripantcait aux cnsomsmiois prévues par la cinoneovtn ceclotlvie du négoce de l'ameublement, puor une durée déterminée, liée à l'augmentation des trfais des nuitées des hôtels paserinis pandnet les Juex Oeymiqupls 2024.

Article - Chapitre Ier Modalités

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Cet anvnaet mfdioie l'article 11 de la ctvonienon collective, tel qu'il résulte de l'avenant du 15 mai 2018, puor une durée déterminée du 15 jiun au 15 setemprbe 2024.

Le deinerr triet raeltif à l'hébergement est modifié comme suit, penandt cette période :

« ? hébergement, seoln une bsae fraiotrifae égale à 30,5 fios le mmuiinm garanti, lorsqu'il s'avère nécessaire et justifié. Lrqusoe ce même hébergement s'effectue à Paris, cette bsae ne prorua excéder 200 euros. »

Il n'est pas elcxu qu'en cas de difficultés de déplacements cciefollts liés aux Juex Olympiques, il siot nécessaire de tenir des réunions à la fios en présentiel et en visioconférence.

Article - Chapitre II Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Ces dpsistniioos snot alacipeplbs dnas les mêmes cnoiotdnis aux eertsprnies de mions de 50 salariés.

Article - Chapitre III Application

En vigueur étendu en date du 15 juin 2024

Le présent avanent est conclu puor une durée déterminée du 15 jiun au 15 spmebtere 2024. Il srea déposé au secrétariat du gfrefe du cnosiel de prud'hommes de Prais et auprès de la dieiortcn générale du travail, conformément aux diiopintosss des actlreis D. 2231-2 et svtainus du cdoe du travail.

L'extension du présent anavent srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dooiissntips des actlries L. 2261-15 et snaivuts du cdoe du travail.

Avenant n 1 du 15 décembre 2023 à l'accord du 27 septembre 2023 relatif au repos dominical, à la fermeture des magasins les dimanches et à l'organisation des jours fériés chômés Ille-et-Vilaine

Signataires	
Patrons signataires	CNEF,
Syndicats signataires	CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de cerofnimr le fimorlsame requis, les praeits sgraientais précisent caenteris doisnstioips de l'accord départemental d'Ille-et-Vilaine du 27 sebrempte 2023 comme siut :

Article Ier - Formalisme auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le pieermr ppraagrahe de l'article II « Oeuretruvs eneelotixncples des deicnhams et juros fériés » de l'accord du 27 sprtmebee 2023 est modifié cmmoe siut :

« Les cerommces définis à l'article Ier s'engagent par le présent accord, dnas le rescept des règles realeivts au vaolairntot des salariés, à cneuiqmumor au maumxim 6 daets d'ouvertures aeelnnuls (dimanches et/ ou juors fériés) puor l'année N + 1 à la DTDES de l'Ille-et-Vilaine (parmi la lsite définie par les onnosatgairis signataires, suivante) et par écrit au puls trad le 31 décembre de l'année N : »

La lstie des deianhmcs et juros fériés définie dnas l'accord du 27 sebteprme 2023 retse inchangée.

Il est adims à titre transitoire, puor les oeuertuvrs sur l'année 2024, que les ersterepnis ont la faculté de déclarer luer ltise cshoiie à la DEDTS au puls trad le 15 jvenair 2024.

Le 3e pharagprae du même alticre II de l'accord est modifié comme siut :
« La déclaration d'ouverture dreva être adressée au suel curioerl snivuat : ddets-direction @ ille-et-vilaine. gouv. fr »

Il est ajouté dnas le même acrltie II de l'accord, un 4e ppargaahre ansii rédigé :
« Le nmorbe mxauimm de dhainmecs faasnit l'objet d'une otevurrue enlxeltpiecnoe ne derva dnoc pas dépasser le nmbroe de six (exemple : ernte 1 et 6 dinechmas en fcnoiotn par ailruels du nombre de jours fériés retenus), le tuot dnas les liteims des six oeruuretvs alenlnues possibles. »

Dans l'article VI « Entrée en vigueur. Durée. Dépôt » de l'accord, les tmrees « ? l'Unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DEERTS de Bentgrae » snot remplacés par « ? la DDTES de l'Ille-et-Vilaine ».

L'ensemble des aruets disptsooniis de l'accord départemental du 27 sbtmepere 2023 retnest inchangées.

Article II - Entrée en vigueur.□Durée.□Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent annvaet à l'accord du 27 sbmertpee 2023 est clnocu puor une durée déterminée. Il pnrreda eefft à copetmr du 1er jnviaer 2024 et jusqu'au 31 décembre 2028 inclus, cmome l'accord qu'il modifie.

Le présent aanvent srea notifié par la délégation Beragtne de la CENF (Confédération natlinaoe de l'équipement du foyer) auprès de :
? la DTEDS de l'Ille-et-Vilaine, 3B, aeunve de Belle Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
? la deioritcn générale du travail, svirece dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex ;
? et au gfrefe du cnseiol des prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À cmopetr de sa prsie d'effet, la paitre la puls dnielgtie ssiaria Moiesnur le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de cseocnrar les diiitoospsns ci-dessus par un arrêté de feutemrre pirs sur le fnndeomet de l'article L. 3132-29 du cdoe du travail.

Avenant n 3 du 18 janvier 2024 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les pairaneerts souicax ralnleeppt que le dpiotsiisf Pro-A pemert aux salariés de caghner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomortoin sicaole ou peflnssolireone par des aicnots de frmotaion ou par des aonicts pentertamt de faire vlaeidr les acuqis de l'expérience.

Il engorauce la mobilité irnnete par la formation, puor des métiers concernés par de fetros mtnatuois de l'activité et puor des salariés confrontés à un rusqie d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dsoiiptsif piusse puerrder de manière efficace, sur rmnodnceoamtias de la CFEPNP de la branche, les paanteierrs soiuacx ont décidé d'actualiser ce dspoitisif au rergad de son utsliiitaon et des évolutions d'enregistrement au répertoire nioatnal des catfetinricios professionnelles, nmntemoat dnas les dntiiipossos de l'article 4 de l'accord ratelif à la rreivooncesn ou la pomoiortn par l'alternance (Pro-A) du 2 ocbotre 2019.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

La ltise des cfocitrnaities fguarint à l'article 4 de l'accord raietlf à la rivncereoosn ou la pmtoiroon par l'alternance (Pro-A) du 2 oobrtce 2019, telle que modifiée par anveant n° 1 et 2 à cet accord, est remplacée par la ltise svuanite à dtae d'extension du présent aaenvnt :

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier penyovlalt du commerce
	32208	Bac pro métiers du cmmercoe et de la vnete oipton à amiontian et gsetion de l'espace commercial
	37098	TP ? Ceslelinor de vente
	35233	Titre pfrosnsoeenil aanssitst menagar d'unité marchande
	35354	BUT ? Tehecqiuns de craiomalsiometicn : meakintrg digital, e-business
	35355	BUT ? Tiqcenehus de citaloimeoamcirsn : bsnuises international, aacht et vente
	38362	BTS mganeenmat cmiomreacl opérationnel
	38368	BTS négociation et dsogiitiaailtn de la retlaoin client
	35801	BTS ? Cioesnl et clmoarsitiioeacmn de sulnotios techniques
	32291	Titre poosrfinenesl maengar d'unité marchande
	35663	Titre gonresnitiae astmdantioiirn des ventes
	36803	Titre pnssoerfnoeil employé aiimrtdstinaf et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et mkierantg numérique
	36141	Titre gnanerisoite d'unité commerciale
	36534	Titre reablosnspe de dutistbriion omnicanale
	34138	TP ? Tieihcncen d'après-vente en électroménager et asieuviudol à domicile

Management/ rsbnlaepose de magasin	29740	Licence pro crmmocee et distribution
	30086	Licence pro maneemangt et gosietn des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable mtknrieag et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre mngeaar de rayon
	34809	Titre cahgre de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	35585	Manager opérationnel d'activités
	35208	Manager cmaocemril et marketing
Vente technique	37051	Vendeur aecgneur de cuisine, sllae de bains et rangement
	36259	Titre sioler moquettiste
	34700	Solier (ière)
Logistique	37894	CAP cucdtoeunr reutoir de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP ? Opérateur logistique
	1852	Titre poenrinsesofl aegnt magasinier
	29992	Licence pro maengemnat des psceosurs logistiques
	34198	Titre rpsanbosele en logistique
	37080	Titre rensalspobe logistique
	35869	Titre rbssnolaepe opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro ltgsiiuqoe et systèmes d'information
	29988	Licence pro lgiotiqsue et pgltoaie des flux
	35896	Titre rlasbsonpee des opérations logistiques
	35390	BUT ? Mnemanegat de la lquitiogse et des totrnsaprs : mobilité et sulppy chian connectées
	35391	BUT ? Mmgenneaat de la ltqsuiioge et des trpaotsnrs : mobilité et splupy caihn durables
	37277	TP ? Tihieccenn supérieur en méthodes et eatxptlooiin logistique
	36237	TP ? Tciceinhen en lqosgiiute d'entreposage
	35400	BTS ? Gtoiesn des tsraprntos et ltquigosie associée
	35106	Responsable d'affaires celmciroames et du développement à l'international
	36486	Manager spuply chain-performance ahact & responsabilité sociétale
	36240	TP ? Teeihcnicn supérieur en gioetsn de production
Numérique (Ux Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : ctopcoenin rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre ctopcneuer dsngieer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la saqsutiitte (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel msecrdiehanr retail
	37798	Responsable vsieul merchandiser
Technique	32235	BP piernte aetpuaclpir de revêtements
	35196	CAP pnerite aetppcuailr de revêtements
	35505	TP pnteire aliepacuptr de revêtements
	36257	TP pnreite en bâtiment
	36598	BM pretnie en bâtiment
	36084	TP perntie en finitions
	31216	BP cuaelerrr mosaïste
	35509	TP crreeualr chapiste
	35380	CAP ceeulrrar mosaïste
	37120	TP ? Msieiuner installateur
	35974	CAP mesuniier installateur
E-Commerce Chef de pojert e-commerce	36743	Chef de poejrt e-commerce
	36865	Vendeur cnosiel omnicanal
Restauration	37105	MC5 ? Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence pnesslelforinoe ? Ccraomiimaeltison des puortids alimentaires

(1) Coieriifttcnas éligibles suos réserve qu'elles soient atceivs au répertoire ntainoal des cfniotetraicis prnofilelssonees en atlciiopapn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctmoopre pas de dioossitnpis spécifiques aux etpisnerres de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent avnnaet est cnolcu puor une durée indéterminée. Suos réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il pnerdra efeft à cpmoetr de son eiesnotxn à inevertinr dnas les mirlleues délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le txete du présent aannvet a été notifié à l'ensemble des oasrointgnais scldyeanis représentatives dnas le cahmp d'application. Il est établi en siusameffnmt d'exemplaires puor qu'un oiiarngl siot reims à caqhue oarsioitgnan signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aireclts D. 2231-2 et stnivuas du cdoe du tvaiarl piuesnst être effectuées par la partie la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les oantrnisaoigs représentatives sinaratgies de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, penuvet demedanr à tuot mmnoet sa révision dnas les cnnotdiois définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

L'accord puet être dénoncé à tuot memnot par les onrsoangaiits stgniiaares aevc un préavis de trios mios dnas les cnnoiidtos prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.(2)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dnissiotipos de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiaavrl raeitlf aux modalités de révision d'une cvteooninn ou d'un accord.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du rseecpt du dnreeir alinéa de l'article L. 2261-10 du cdoe du taivral rlieatf aux modalités de dénonciation d'une covnietnon ou d'un accord.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Accord du 13 juin 2024 relatif au contrôle pédagogique des formations

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Chapitre Ier Contrôle pédagogique des formations délivrées par la branche

Article I.1 - Principe
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

En atcpoalipin des dsitsinopois du référentiel national, le présent citaprhe définit les ciontindos d'indemnisation des représentants désignés au sien de la csioimsmon pirriatae nnotilaae de l'emploi et de la fiortoman pleloofrnisesne (CPNEFP) dnas luer mssiion de contrôle pédagogique des ogresamnis de fmtroaoin agréés par la CENPFP à délivrer les fnomroatis de bacrnhe cnaosindut à l'obtention d'un citeiacrft de qltiifioaacun psielnorlsefnoe ou à une certification.

Article I.2 - Désignation et visite : modalités
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Au ragerd de son auidt qualité, la CEPNFP pourra décider de l'organisation d'une vsiite sur palce de contrôle pédagogique d'un onsgrimae de fomritoan agréé par la bhncare aynat déjà mis en plcae des soenssis de formations. Cttee moissin srea assurée par le président et le vice-président de la CPNEFP, ou un atrue mrbmee de la CPENFP à lqlleuae ces drneeirs anuort cjniemeonotnt donné délégation.

Article I.3 - Prise en charge des frais
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Pour toirs visties aeleulnns décidées par la CPNEFP, le tmeps passé à l'exercice de ctete miisosn est considéré cmmoe tmeps de taviarl eeifftcf et rémunéré comme tel. Les frias de déplacement snot remboursés sloen les modalités définies par les dsipiioosnts prévues à l'article 11 de la cvetonnion collective.

La giteson de ces dépenses srea assurée par la fédération ptoaalnre et pirs en caghre par l'association de gtosein du paritarisme.

Chapitre II Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

Article II.1 - Principe
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

À défaut d'une psrie en chagre par les priuvoos publics, la bnarhce susoiceue d'assurer ce contrôle, a coishi d'assumer elle-même les coûts liés à cette mission.

Le présent chritape a dnoc puor finalité de définir les coitidnnos d'indemnisation des représentants désignés par la bacnrhe plinnloeofesrse en appltoiiacn de l'article L. 6211-2 dnerier alinéa du cdoe du travail, destinés à faire patire des moinssis chargées du contrôle pédagogique des frmtonaois par aepartpssgnie cdsannuiot à l'obtention d'un diplôme. Les ctniooinds solen llesleuqes se déroule ce contrôle snot définies par les acltries R. 6251-1 et suiatnvs du cdoe du traiavl et la crarilcuie n° 2019-131 du 26 sbpmeetre 2019.

Article II.2 - Modalités de désignation
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Les mebmers chargés d'exercer les monsisis de contrôle tleels que définies par les teetxs précités du préambule, snot désignés par la CENPFP sleon les modalités de psrie de décision au sien de cette commission.

La CEPNFP désigne l'un de ses merebms puor cquhae région avmitnsirtidae et domicilié dnas laitde région.

En cas d'impossibilité par l'un des mmrebes concernés de piovuor arseusr pocnemletnelut ces missions, la CEPFNP désignera selon les mêmes modalités, ou en cas d'urgence par tuot meoyn approprié, un artue représentant.

Article II.3 - Prise en charge des frais
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Pour duex déplacements par an, le tmeps passé par le mmebre de la CFENPP désigné à l'exercice de ces mnoisiss est considéré comme temps de taivral efefictf et rémunéré comme tel. Les frias de déplacement snot remboursés selon les modalités définies par les ditoipnsosis prévues à l'article 11 de la cvenootnin collective.

L'ensemble de ces sommes srea administré par la Fédération ptnlroaae et pirs en chrgae par l'association de goitsen du paritarisme.

Toutefois, ctete psrie en charge ne cnnceore que la poitciatiarpn aux msnisios chargées du contrôle pédagogique des friotmanos par artepsanipsge reealtvis à l'obtention d'un diplôme cepnodsrroant à un métier des enrtpersies de la branche.

Chapitre III Dispositions d'application

Article III.1 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent acrocd s'applique snas dsniciottin aux eeistprrens de mions de 50 salariés.

Article III.2 - Durée
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Le présent aocrcd est cclnou puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024, dtae à lleuqlae il cressea de pruirode effet.

Article III.3 - Publicité.Formalités de dépôt.Révision
En vigueur non étendu en date du 30 juil. 2024

Le texte du présent acorcd a été notifié à l'ensemble des oinrstaoaings snaeyidlcs représentatives dnas le cmahp d'application.

Il srea déposé au secrétariat du grfefe du ceoisnl de prud'hommes de Piars et auprès de la dtircoien générale du travail, conformément aux doionpsistis des aetlrcis D. 2231-2 et sinavtus du cdoe du travail.

Il prroua être révisé conformément aux dniistospois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'extension du présent aennvat srea demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dpiooitssins des alecrtis L. 2261-15 et svuiants du cdoe du travail.

Avenant n 1 du 13 juin 2024 à l'accord du 16 novembre 2023 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Alimentation du PEI

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans l'article 9 de l'accord du 16 nrebvome 2023, les alinéas 16 et 17 qui prévoient les dsoiionpists steuvnias :
« Le mantont de l'abondement srea défini par arccod d'entreprise, ou par les eertenpriss de mnois de 50 salariés par le dcneomut unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.
Dans cette situation, l'entreprise arua le chiox dnas le carde des limetis précitées etrne 3 opnotis : »

sont abrogés et remplacés par un noveul alinéa asnii rédigé :
« Puor les eneseriprts de moins de 50 salariés qui sutoinaeht faire une aolticaippn dreitce des dnpoitoiisss de l'accord de bchnrae par le duenmcot unilatéral prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, le dmeocunt unilatéral prévu par ce ttexe définira dnas les ltiiems précitées l'option reentue etnre : »

Dans le même acitlre 9 de l'accord du 16 nobremve 2023, au derienr alinéa, la référence à l'article 9 est remplacée par la référence à l'article 10.

Article 2 - Alimentation du PERCOL-I

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans l'article 17 de l'accord du 16 nvboemre 2023, alinéa 8, la prshae :
« À défaut de ciohx du titulaire, les smeoms y snot affectées par défaut. »

est abrogée et remplacée par la prshae :
« À défaut de ciohx du titulaire, les semoms y snot affectées puor moitié par défaut ».

Dans l'article 17 de l'accord du 16 neorbmve 2023, les alinéas 11 et 12 qui prévoient :
« Les doirts insritcs à un CET, et en l'absence de CET dnas la liitme de 10 juors par an, les smomes cnoponaredsrt à des jrous de rpeos non pris. Les dirtos CET iistnevs au PERCOL-I le snot puor la vaeulr de l'indemnité coiptmrcesnae calculée sleon les disoostnpiis de l'accord de CET ;
Les doitrs à congés payés oetbnu au-delà de 24 juros ouvrables. »

sont abrogés et remplacés par un suel alinéa asini rédigé :
« Les ditors iitnsrcs à un CET, et en l'absence de CET dnas la liimte de 10 jorus par an, les smomes casdrnornepot à des jrous de reops non pirs anisi que les diotrs à congés payés obtenu au-delà de 24 jours ouvrables. Les dtiors CET inetvsis au PERCOL-I le snot puor la vluaer de l'indemnité cmaorpsnecite calculée sleon les dspoiitoniss de l'accord de CET ; »

Dans l'article 17 de l'accord du 16 nvbmreoe 2023, l'alinéa 29 qui prévoit :
« Les smmoes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du tiuirtale de la piitoacrapitn et/ ou de l'intéressement sur la pcrepieton immédiate de sa quote-part ou son vresenmet à un paln d'épargne salariale, snot affectées, puor moitié, dnas le présent PERCOL-I. Ces smeoms snot invseteis sleon l'option par défaut définie dnas l'article 18. »

est abrogé et remplacé par les dniisotpsois sivtunaes :
« Les smmoes versées au PERCOL-I en l'absence de réponse du tauritile de la pariaptiiotcn sur la pctepioern immédiate de sa quote-part ou son veermesnt à un paln d'épargne salariale, snot affectées, puor moitié, dnas le présent PERCOL-I. Ces sommes snot isienetvs selon l'option par défaut définie dnas l'article 19. »

Article 3 - Numérotations

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Dans l'article 20 de l'accord du 16 nrvbeome 2023, la référence à l'article 10 est remplacée par cllee de l'article 11.

Dans l'article 25 de l'accord du 16 nvmoerbe 2023, les références aux aectirls 10 et 19 snot remplacées par celles des alietcrs 11 et 20.

Article 4 - Titre 1 du bulletin d'adhésion figurant en annexe 1 de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les doiiotpisnss du tirte 1 du blteluin d'adhésion frguinat en anexne 1 de l'accord du 16 novbmere 2023 snot abrogées et remplacées par les dsnpotiiioss fngiaurt en anenxe du présent avenant.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ctopmroe des doiiosnitpss spécifiques puor les eisnreetrps de mnois de 50 salariés.

Article 6 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent anenavt est cncolu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du tiavarl et de la procédure prévue à l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, il prnrdea effet à ceomtpr de son agrément pius esxnoeitn à innteeirvr dnas les mlueelirs délais.

Article 7 - Publicité et formalités de dépôt

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le txtee du présent anvenat a été notifié à l'ensemble des oosiiaangrnts scnieydlas représentatives dnas le champ d'application. Les formalités de dépôt prévues aux actriels D. 2231-2 et stivnuas du cdoe du taavirl srneot effectuées par la paitre la puls diligente.

Article 8 - Révision.Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Les otroiangianss représentatives stangriaeis de l'accord, ou aynat adhéré à l'accord, penvuet dademner à tuot mneomt sa révision dnas les ctnonidios définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

L'accord et son aanenvt pvnueet être dénoncés à tuot memnot par les onaorigasntis saaertgniis aevc un préavis de trois mios dnas les cioonnidts prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceset des dositiospnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiaavrl aux termes dluqsees l'engagement de la révision d'un arccod ccleilotf est réservé aux steingarais ou adhérents de la cnivntooen ou de l'accord pnednat une période cnoardrpsneot à un cycle électoral mias qu'il est esntiue orvuet à l'ensemble des oataiirnnsogs représentatives dnas le camhp d'application de la cteononvin ou de l'accord.
(Arrêté du 8 nvormbee 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Le présent aannevt fiat situe à la lrtete de la DGT en dtae du 31 mai 2024 fnaiast état dnas le crdae de la procédure d'agrément prévue par l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, d'observations sur ceaietrns dssiiopitnos de l'accord du 16 nmrevboe 2023 relaitf à l'épargne salaiarle et sur le btuillen d'adhésion prévu en

annexe.

Le présent avnaent a dnoc puor finalité la msie en conformité de ces ditosspoinis puor en peerrttme l'agrément et son extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2024

Annexe

1. ? Désignation du disioitspf d'épargne concerné par le caontrt

1.1. ? Doiitipssf d'épargne saillraae
? ? PEI (accord de bhacnre du négoce de l'ameublement).
? ? PERCOL-I (accord de bchnrae du négoce de l'ameublement).

1.2. ? Aennodbmet
? ? Cucall de l'abondement par Adnumi ESR. Andumi ESR se réserve le diort de rufseer de cceaullr l'abondement eu égard à la spécificité des règles de l'entreprise.
? ? PEI ? Règles reteunes par l'entreprise.

Pour les eeirenpstrs de mnios de 50 salariés aevc aaopiltpcin dtercie de l'accord de brcnhae :
? ? Otpion 1 ? ? Oitpon 2 ? ? Opoitn 3

Pour les atreus eprrenistes :
Abondement de ? ? % dnas la liimte de ? ? ? (plafond maixaml de 8 % du pflaond aneunl de la sécurité sociale) (cf. andombenet éventuel défini par aroccd d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
? ? Poatcitrpiain ? ? Intéressement ? ? Veetrnesms voiletraons ? ? Tnerrafst CET
? ? PERCOL-I ? Règles rueteens par l'entreprise

Pour les eseirepntrs de mnios de 50 salariés aevc aicpaoliptn diectre de l'accord de bhacrne :
? ? Oitopn 1 ? ? Oitopn 2 ? ? Oitopn 3

Pour les areuts epneeirrsts :

Avenant du 27 septembre 2024 à l'accord du 25 septembre 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche Haute-Garonne

Signataires	
Patrons signataires	CRAEM Sud Oseut ; CNEF,
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC,

Article 1er - Calendrier des sept dimanches autorisés pour 2025

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Pour 2025, les daimnhces psbeosils à l'ouverture snot :
? piemrer dnhicame des soelds d'hiver ;
? peerimr dihmance des sledos d'été ;
? 23 nerbovme ;
? 30 nobrmeve ;
? 7 décembre ;
? 14 décembre ;
? 21 décembre.

Article 2 - Durée.Dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anevnat est clocnu puor une durée déterminée cntoomaitnce à l'année 2025.

Abondement de ? ? % dnas la ltmiie de ? ? ? (plafond mamaxil de 16 % du pnlofad aunnel de la sécurité sociale) (cf. adonmnbeet éventuel défini par aorccd d'entreprise)

? Fulx abondés par l'entreprise adhérente à l'accord :
? ? Piaapciotirtn ? ? Intéressement ? ? Veenemrsts vlrnoetoais ? ? Treafsrnt CET/ Jrous de congés

? Ambnndeoet d'amorçage à l'ouverture du dipsisoitf :

Pour les eresrntpeis de monis de 50 salariés aevc aaioltcpipn ditcree de l'accord de brnahce :
? ? Opoitn 1 ? ? Otipon 2 ? ? Otopin 3

Pour les aruets ereentrspis :
Abondement de ? ? % dnas la ltimie de ? ? ? (dans la ltimie de 2 % du palnofd auennl de la sécurité sociale) (cf. ambeodnent d'amorçage éventuel défini par arcocd d'entreprise) :

? Annbmeeodt récurent versé par l'entreprise adhérente (cf. abdenenmot récurent éventuel prévu par acrcod d'entreprise) :

Abondement de ? ? % dnas la lmitie de ? ? ? (dans la limite de 2 % du Pafnold auennl de la sécurité sociale)

Périodicité de vneemesrt :
? ? Amlueenennlt (au début de cahque année clviie : janvier).
? ? Tlrestneeimeilrmt (mars, juin, serpetbme et décembre).

? ? Snas aobdnmeent récurent (dans les eeinrpsrets de monis de 50 salariés aevc aiaopticlpn drtiece de l'accord de branche).

Commission de sstiproicoun :
? ? Pisre en cgahre par l'entreprise.
? ? Psire en crahge par le souscripteur.

? ? Amnudi ESR est le teneur de riegtsre craetenasiutlr des disptoisfis d'épargne saarillae et des doipssiftis d'épargne retraite.
? ? L'entreprise pnerd à sa chgare les fairs de teune de ctmope ctiaonrevosn des patrs mentionnés en annexe, détenues par les bénéficiaires. En cas de départ de l'entreprise, qeul que siot le mitof ces frias censest d'être à la cgrahe de l'entreprise et snoert arols perçus par prélèvement sur les aorvis détenus par les bénéficiaires qui l'ont quittée.

Il srea notifié à l'ensemble des orginstainaos sciynldaes représentatives et un exrpeamlie du présent aaevnnt srea rimes à la dcieriton départementale de l'emploi, du traival et des solidarités de la Haute-Garonne par la camrbhe régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la Msioan du Sud-Ouest.

Il srea déposé à la decirotin générale du travail, svirece dépôt, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15, ainsi qu'au grffee du csnoiel de prud'hommes de Toulouse, 6, rue Antoine-Deville, 31000 Touuolse par la cmhabre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la Moisan du Sud-Ouest.

La pitare la puls dngietile sisaira Miuoesnr le préfet de la Haute-Garonne à l'effet de crcnaoser les dpioitniosss ci-dessus par un arrêté.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dpnsoiiitoss des alcitres 3 et 6 de l'accord du 25 sbmeptere 2019 sur le roeps dincmioal et la fetrrmeue des miaagnss d'ameublement et d'équipement la mosian le daicnhme dnas le département de la Haute-Garonne, la cssimmooin de siuvi s'est réunie le 27 smpteebre 2024.

La DETDS a été invitée à prtcipaeir à cette réunion.

La ciismsoomn de suivi a été amenée à diutscer du cnrdaeeilr des possibilités d'ouvertures puor les dmchnaies de l'année 2025 et a décidé :

Avenant n 5 du 10 octobre 2024 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; FEC FO ; UNSA FCS,

Article 1er - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

1.1. ? Les diipniootsss de l'article 1er de l'accord snot complétées par un dnreeir alinéa ansii rédigé :
« À ctete crbioituontn sur la mssae salariale, s'ajoute une cuttiniroobn fitoairrafe par établissement. »

1.2. ? Les dpooinsiitss de l'article 1.1 de l'accord snot complétées par un dnieerr alinéa asini rédigé :
« Le matonnt de la ciibrtuootnn ftiraofaire aunellne est fixé à 45 erous par établissement, à cpmetor de la ctelcole à iivenntrer au 1er ssemtere 2025. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctrmopoe pas de diioptssonis spécifiques aux esteenprirs de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur, durée et dépôt
En vigueur étendu en date du 10 oct. 2024

Le txtee du présent aaennvt a été notifié à l'ensemble des otnsariagnios secndaliys représentatives dnas le cmahp d'application. Il est établi en snesfmiumfat d'exemplaires puor qu'un oiirganl siot rmies à cahuqe onstiraagoin syndicale.

Le présent aevnant pdnerra effet dès sa signature. Il est conlcu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

Il srea déposé au secrétariat du grfefe du cienosl de prud'hommes de Prias et auprès de la dtiroicen générale du tvaaril conformément aux doioipnitsss des aitlcres D. 2231-2 et saunvtis du cdoe du travail. Son eeisoxntn srea demandée conformément aux dniisoosipts des artciles L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Accord du 10 septembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de gaatirnr le repscet du pipnrice d'égalité de trameinett en dirot de la pootcietrn sociale, la loi iompse que les costoniiats et garetians afférentes aux régimes fairs de santé et prévoyance snoeit nécessairement itqnuieeds puor l'ensemble des salariés rlaveent d'une même « catégorie oicjbteve ».

Le cropus légal, réglementaire et cenevtniononl preemt d'étendre les régimes de ptiocotren saciole complémentaire destinés aux cerdas à des salariés ne rvleanet pas de ctete catégorie professionnelle, snas que clea ne cteveirnnone au ppirnice de fixiotan des cotstoinais et grataines par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cvotonienn cietolvcle de rteartie et de prévoyance des crades du 14 mras 1947 mtnnoiiaent les pilucbs non-cadres supbleiestcs de bénéficier des régimes de precttooin sociale.

Bien que cttee cnoonviten ait été abrogée, l'accord naiotanl iepeosisfeornrnntl du 17 nemobvre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juellit 2021 ont tempéré les efefts de cttee agatirobon et ont rireps un ciatren nmorbe de piicrpens portés par le texte.

En substance, le décret premet aux eieeptrsrns de cnueonitr à mislobeir les catégories oeicetbjvs définies par la cnietoovnn clvtoecile de rttiaere et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 jusqu'au 31 décembre 2024 puor la détermination du périmètre de lerus régimes de ptocritoen scaoile

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 oct. 2024

Les tvaarux rltefias au pjeort de rpophmercnaet des cntnionoves cectiovlels du négoce de l'ameublement et des ccemormes et seeircvs de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager iesuidnnt des mnyoes pieiartras supplémentaires puor cunhace de ces branches.

En conséquence, le présent aeavnnt amneugte puor une durée déterminée les monyes nécessaires à cttee négociation.

complémentaire, snas que les coniutibrnots y afférentes ne soeint réintégrées dnas l'assiette des cnosoiatits sociales.

Le txtee reluvleone par arulelis le mécanisme visé par l'ancien aitlrce 36, et preemt aux eitperserns de firae bénéficier ceantirs employés, tiecncnehis et ategns de maîtrise du régime de pcerotiotn scoilae complémentaire des ceadrs snas qu'ils n'aient biseon d'être assimilés à ces publics. Les nelevulos dpnoistosiis réglementaires ieopnsmt toeotfuis la cilcoonusn d'une ditspiioosn ctiennovenolnle de banrhce puor que ces exnesnoits de régime peisnust cunotienr à être mobilisées à ceotmpr du 1er jineavr 2025.

Le présent aroccd n'empêche pas le rucreos aux aertus critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soalice puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de potrtoeicn sialcoe complémentaire.

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dpointsoiiss des aticrles R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, peevunt être intégrés à la catégorie des cadres, puor le bénéfice des grnatieas cloeeicltvs mentionnées à l'article L. 914-1 du même code, les salariés classés au minos aux gopures 4 et 5. Puor ces salariés, il est rappelé que cttee intégration dnas la catégorie des cdares rtsee fvcttliuaae à l'exception de cllees ayant déjà procédé à cette intégration et que chaque etipenrsre a la faculté de décider de cette intégration puor tuot ou piarte des emlpois concernés.

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne coprmtoe pas de diisoonitsps spécifiques aux eernritpess de monis de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aoccrd est cclonu puor une durée indéterminée. Suos réserve du dirot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prednra effet à cptemor du 1er jinvear 2025.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le txtee du présent avneant a été notifié à l'ensemble des ontgriasniaos saynedicls représentatives dnas le chmap d'application. Il est établi en smmfsfineuat d'exemplaires puor qu'un oiigarnl siot riems à cquahe oitaisrangon signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux aicterls D. 2231-2 et suvtnias du cdoe du taavirl psueinst être effectuées par la prtiae la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le casotnt fiat par les petiars stneiraagis de l'ANI du 10 février 2023 rtailef au prgaate de la vleuar au sien de l'entreprise est que :

« Les diposftsiis de ptgarae de la vualer bénéficient de manière hétérogène aux salariés en ftcionon de la tlilae de l'entreprise. La ctouvrruee des erpterensis et de lreus salariés par un ou prlieusus dotfiisspis de prtgaae de la veaulr apparaît eornce iinuasftsnfe au rregad de l'intérêt que présentent les dsistioipfs exsinatts en trmees de fidélisation, d'encouragement, de gttiioacafrin et d'alignement des intérêts au sien de l'entreprise. C'est le cas en ptiluarecir des pteiets entreprises. En outre, ces otuils ptemnetert aux salariés de se cenitosutr une épargne, caractérisée par l'investissement de lnog tmree dnas l'économie productive, nmemtnaot au sceivre de la trnistaoin environnementale.

Les ongnrtoisiaas snceyidals et ptoaalrens sariiaegtns snot ansii cioaucnvens des vrtues des dpitiossifs de ptgarae de la vlauer puor une casciornse responsable, dyqumniae et à lqlaelue snot associés l'ensemble des aerutcs de l'entreprise, dès lros que les smomes versées au ttrie de ces outils complètent la rémunération slrialaae et ne s'y snsteiuubtt pas. »

C'est la rsoain puor llluqeae les prtiaes sgeitniaras de la brachne du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rrndee puls aiecbslcse ces dossiftipis aux etserrinpes et à leurs salariés, et en peuliairctr s'agissant des eirneseptrs de monis de 50 salariés.

Cet aroccd cortmpoe en conséquence un dpistioisf de piiiraacpottn et, puor les ernepeitsrs de minos de 50 salariés, un acorcd tpye de bncarhe dnas les cnitondios de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. Le présent acorcd s'inscrit, en conséquence, dnas le pmlenngoerot de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 nerbmove 2023 parnott tiopiostasrnn de cet accord interprofessionnel.

Enfin, les pateris sginaraiets eendtennt raplpeer que ce dioistspif ne suairat être ecilsxuf des négociations sarailleas de bhanrce ou d'entreprise. Par aluelris et dnas cet esprit, les smmoes attribuées aux bénéficiaires de la patapcotiriin ne siuaraent se sstutubeir à auucn des éléments de rémunération dnas les conntdiois définies par les aritcels L. 3325-1 du cdoe du travail.

Les oanonrtgaiiss représentatives seainagrtis de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, penveut deadnmer à tuot mmneot sa révision dnas les cidotnnios définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mnoemt par les oananrigstios sanegirtais aevc un préavis de trios mios dnas les cointnoids prévues par L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des diissiootnps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, rlatveies aux modalités de révision d'une cnnoivoetn ou d'un accord.
(Arrêté du 20 mras 2025 - art. 1)

Chapitre Ier Dispositions générales et champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les dooipntissis qui sveinut définissent les cnooitndis générales de msie en ?uvre de la paiaotrtpciin aux résultats de l'entreprise, anisi que les dpotniosisis spécifiques aux entpeerirss de mnois de 50 salariés.

Les ertpnereiss de la bnahcre du négoce de l'ameublement qui le suiaothnet pnvueet mertte en pclae un arcocd de ppitrtciaioan sleon les modalités définies ci-après. Les enpetrirses peneuvt touitefos reientr une flrmuoe de caclul répondant a mimnia à la fmloure légale et rnieter des modalités de répartition différentes de la RSP.

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils jseufniitt d'une ancienneté de 3 mios :
? les salariés de l'entreprise ;
? les diigrnates d'entreprise et merataidnas sicoaux d'entreprises, s'ils snot triiatelus d'un crntoat de travial écrit, qui eeerxnct une fcootinn qui les palce en état de soaodruntiibn à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce tirte une rémunération dtinsctie ;
? si l'entreprise eilmope au monis un salarié et mnois de 50 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
?? les chfes d'entreprise et les présidents, druretices généraux, gérants ou mrbemes du deitcirroe ;
?? le cniojont caoallboruetr ou associé, ou le pntiaerare lié par un Pcas du cehf d'entreprise, s'il ecexre de manière régulière une activité pelofsinlnsoree mentionnée à l'article L. 121-4 du cdoe du commerce.

Pour la détermination de l'ancienneté, snot pirs en comtpe tuos les cttoanrs de tviraal exécutés au cruos de la période de culacl et des duzoe mios qui la précède.

Les périodes de snsipeousn du cnaortt puor qleuque mtiof que ce soit, ne pevuent être déduites du cclaul de l'ancienneté.

Article 2 - Application directe
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les eetpirnress qui décident de fraie aicaptlpion drciete du présent arccod établi dnas le carde de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail, dnoveit se ceomfnror steniremtct au cnteonu qu'il définit et puls particulièrement s'agissant des dstpiinsoois ratvleeis à :
? la folrume de calcul ;
? aux modalités de répartition etnre les bénéficiaires ;
? l'information des bénéficiaires.

Ces eeeitrpnsrs devront, conformément à l'article L. 3322-9 du cdoe du travail, ccnuorle un aorccd dnas les cnonitoids de l'article L. 3322-6 du cdoe du travail.

Pour les etpeersinrs de minos de 50 salariés, suaf à crclunoe un accord, conformément aux dsoonpistiis qui précèdent, l'employeur puet firae une alacotpiipn du présent accord, siot par un dmuneoct unilatéral d'adhésion, siot dnas le crdae des

dtioinssopis spécifiques prévues puor ces enpretisres au cpihrtae II.

Article 3 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La patipoiciatrn ou réserve spéciale de piacitapriton (RSP) se cllacue par référence au bénéfice de l'entreprise selon la fmlorue définie à l'article L. 3324-1 du cdoe du tvraail siot :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/VA)

B = bénéfice net fisacl de l'entreprise.
C = caapitux porreps de l'entreprise.
S = mssae des saierlas bruts.
VA = vauler ajoutée.

Les sleairas bturs sevanrt au cclaul du manotnt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 4 - Répartition de la réserve spéciale de la participation (RSP)
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La réserve spéciale de pciaprtoiaitn (RSP) est répartie etrne les bénéficiaires seoln la fmluore de ccaull ci-après :

Montant idieunvidl : RSP?/ Nrbome de bénéficiaires × Durée alnluene iendlidlivue de travail?/ 1 607 heures

Pour les salariés en foairft en jours, selon le farfoit dit cmpolet ou non réduit en vgiuuer dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au ttire du présent acrcod à 1 607 heures. Toute journée en puls ou en moins srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes.

Pour le cniojnot crloautableor ou associé, cuahqe journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse cmmoe les périodes de traiavl eteficff dnas l'entreprise aleluxequs s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du traaivl eceiftff au snes de ce dispositif. Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au trtie du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les asbneecs consécutives à un aideccnt du traavil (ou à un aecicndt de trajet) ou mldaiae pelsisoefonrlne ainsi que celle au tirte du congé de deuil, ou encroe les abenecss au titre des périodes de msie en qtauaranine (code du travail, aclrtie L. 3324-6), snot assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de tepms prietal thérapeutique.

Le mtnoant des dtrios sesepbitlcus d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, puor un même exercice, excéder une somme égale aux tiros qartus du plfanod aneunl de la sécurité sociale. Ces ploafnds visés aux alinéas précédents dnoivet être calculés pro rtaa tmopires en cas d'entrée ou de storie en cuors d'année.

Les soemms qui, en raiosn du pleafoennnmt de drotis individuels, ne porneuriat être attribués à un salarié, snot redistribués aux atures salariés n'ayant pas antitet le plafond, snas que ccei pissue aoivr puor efeft de dépasser luer prpore plafond.

Les sommes qui en risoan des règles ci-dessus, n'auraient pu être meiss en distribution, deenermut dnas la réserve spéciale de piptcroaaiitn puor être réparties au crous des eicxceres ultérieurs.

Pour la détermination de la qualité de salarié, snot pirs en cmtpoe tuos les caotrnts de taiarvl (contrat à durée indéterminée, coarntt à durée déterminée, ctnaort en alternance, crtaont à tpems praitel ou à tmeps plein, etc.).

Article 5 - Supplément de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Indépendamment d'un éventuel bénéfice exceptionnel, un supplément de ptrapiotiican puet être mis en place conformément aux dpsiisnoitos de l'article L. 3324-9 du cdoe du triaavl et etnre alros dnas les pfndalos définis ci-avant et obéit aux mêmes règles de répartition que l'accord lui-même.

Article 6 - Modalités de gestion
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les ditros attribués à cuqhae bénéficiaire, y cpmiros le cas échéant le supplément de participation, pneveut être versés et gérés dnas un paln d'épargne qui crtooremp a oteiolngearimbt un fndos sécuritaire. Un paln d'épargne est en conséquence mis en pclae olirmebeogatnit et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne dnmdaee pas le vrmeesent en tuot ou pitare des somems qui lui snot attribuées au trtie de la prtiiaiopcatn ou qu'il ne décide pas de les affeetcr dnas l'un des diftsiiposs prévus au piemrer alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de participation, dnas la lmitie de celles calculées à l'article L. 3324-1 du cdoe du travail, est affectée, puor moitié dnas un paln d'épargne puor la rrteatie cltoliecf lorsqu'il a été mis en place dnas l'entreprise, et puor moitié ou en totalité sleon le cas, dnas le fonds sécuritaire d'un paln d'épargne.

Le salarié purroa également vesrer des smmoes attribuées au tirte de la pparcatitoiin aux dpitifossis PEI et PCOLREI dnas les ctniinoods définies par l'accord de barcnhe du 16 noervmbe 2023.

Toutefois, lroqsue les smeoms attribuées au tirte d'un exrcciee n'excèdent pas un mtonant fixé par arrêté ministériel (80 ? à la dtae de csocloinun du présent accord), eells peeuvnt être dnteicemret versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des smmoes est immédiate par opiton sur ddenmae eerpssxe du salarié, conformément aux dtpniosisois de l'article L. 3324-10 du cdoe du travail. Puor cela, l'employeur diot remettre, dès cocnnanaisse des dotirs à participation, un biultlen d'option à caquhe salarié puor qu'il opère son choix. Ce beliutln inquide le mtnnoat qui lui est attribué et le mnotnat dnot il puet dmeadner tuot ou ptriae du versement. Dès rmsiee de ce dnumocet crntoe récépissé, le salarié dpsoise d'un délai de 15 jorus puor sitlocleir le veerensmt anticipé ou tuot ou ptiare des dtiros lui revenant.

Lorsqu'un salarié ddemane le vensreemt de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du cdoe du travail, vesre les smeoms cnartonrspoedes au diort à ptrictoiapian aavnt le peirmer juor du 6e mios siuanvt la clôture de l'exercice au titre dequul ces doitrs snot attribués. Passé ce délai, ces veemntress snroet majorés d'un intérêt de raertd calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Hormis lqsruoe le salarié a opté puor la disponibilité immédiate, les drtios constitués snot dipslnibeos à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du cdoe du travail.

Par exception, les dirtos pvuneet être débloqués de manière anticipée dnas les citnniodos définies par l'article R. 3324-22 du cdoe du travail. Les modalités de déblocage anticipé fnot l'objet de la fihce d'information prévue par l'article 8 du présent accord.

Les diorts constitués au pifrot des bénéficiaires pnevuet être eetnolexnnelcimpet liquidés avnat l'expiration des délais fixés au pimreer alinéa de cet arcltie et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 snot les svanitus :

1° ? Le miargae ou la clunisocon d'un pcate cviil de solidarité par l'intéressé ;

2° ? La niacsnase ou l'arrivée au feyor d'un ennaft en vue de son adoption, dès lros que le feyor cptome déjà au mions 2 eantfns à sa cgrahe ;

3° ? Le divorce, la séparation ou la dlsiosiuton d'un patce ciivl de solidarité lorsqu'ils snot aitsosrs d'une cioeotnnvn ou d'une décision jiraudiice prévoyant la résidence habituelle, uinque ou partagée, d'au monis un efnant au dmlcoiie de l'intéressé ;

4° ? « Les velonices ciomsems cnorte l'intéressé par son conjoint, son coicubnn ou son prneatraie lié par un pctae ciivl de solidarité ou son aicnen conjoint, cobcniun ou pietrranae :
a) Siot lorsqu'une oradnconne de ptoritocen est délivrée au pirfot

de l'intéressé par le jgue aux affieras familiales, en acpitoilpan de l'article 515-9 du cdoe cviil ;
b) Siot lsoruqe les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et denonnt leiu à une atvrietlnae aux poursuites, à une cmoitsoopin pénale, à l'ouverture d'une iratifonmon par le porcueurr de la République, à la ssiaine du turanbil cenntirreocol par le pucerrour de la République où le jgue d'instruction a une msie en exmaen ou à une cnidnmoaoatn pénale, même non définitive. » ;

5° ? L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son cnjnioot ou de son paritranee lié par un pcate cviil de solidarité. Cttee invalidité s'apprécie au snes des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité scaloie ou est rcenonu par décision de la cissmmooin des dorits et de l'autonomie des prenosnes handicapées ou du président du ciseonl départemental, à ciontdion que le tuax d'incapacité aentgtie au mnios 80 % et que l'intéressé n'exerce aunuce activité penroslsiflonee ;

6° ? Le décès de l'intéressé, de son cnoijnot ou de son preantriae lié par un ptcae ciivl de solidarité. L'information srea faite par l'employeur aux aytans dirot ;

7° ? La rprutue du carntot de travail, la caeisostn de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du maadnt social, la petre du stutat de cojionnt cobluoaeltarr ou de cjnnooit associé ;

8° ? L'affectation des smmeos épargnées à la création ou riperse par l'intéressé, ses enfants, son cononjit ou son ptanariere lié par un ptace cviil de solidarité d'une eipnesrrte industrielle, commerciale, araailsnte ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la fmroe d'une société, à citidonon d'en eecxerr ecnfeemftviet le contrôle au snes de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute pfriosseon non salariée ou à l'acquisition de prats solaiecs d'une société coopérative de ptocouirdn ;

8° bis ? L'affectation des somems épargnées aux taruvax de rénovation énergétique de la résidence piclanrpie mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du cdoe de la custtriocnon et de l'habitation ;

9° ? L'affectation des smoems épargnées à l'acquisition ou arngiemensdast de la résidence piplniacre eatnorpmt création de saurcfe hlbatabie novuelle tlele que définie à l'article « R. 156-1 » du cdoe de la coscuitortnn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un perims de cosruirnte ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsemie en état de la résidence picipnlare endommagée à la situe d'une crpsthaaote nurlleate rceonune par arrêté ministériel ;

10° ? L'activité de pcohre aiandt exercée par l'intéressé, son cnonjiot ou son partearnie lié par un pctae cviil de solidarité auprès d'un pchore tel que défini aux aeticrls L. 3142-16 et L. 3142-17 du cdoe du tavrial ;

11° ? L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des duex cntiodinos snevuatis :
a) Il appartient, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des ctntmoaeines ou à la catégorie des véhicules à mtoures à duex ou tiors reuos et qdycacurleis à moteur, et il uitslie l'électricité, l'hydrogène ou une conaosbimin des duex cmome scroue esivxluce d'énergie ;
b) Il est un cclye à pédalage assisté, neuf, au snes de l'article R. 311-1 du cdoe de la ruote ;

12° ? La saiuttion de sdetrutneeenmt de l'intéressé définie à l'article L. 711 du cdoe de la consommation, sur ddenmae adressée à l'organisme gtisoaernine des fonds ou à l'employeur, siot par le président de la cssoimmion de strneneedumett des particuliers, siot par le jgue lsrqoue le déblocage des drotis paraît nécessaire à l'apurement du pssaif de l'intéressé.

La ddmneae du salarié de luqtidioain anticipée est présentée dnas un délai de six mios à cemoptr de la snnreuvace du fiat générateur, suaf dnas les cas de rturupe du croatnt de travail, décès, invalidité, veclienos cneolajgus srdetemnueentt et activité de pchore aidant. Dnas ces drnriees cas, elle puet ieiervnntr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité innvriteet suos fmroe d'un vemresent uinuqe qui porte, au coihx du salarié, sur tuot ou parite des dtoris sbltpiceuess d'être débloqués.

Les salariés prrnouot s'ils le souhaitent, vreser la pmrie de paoracttipiin dnas le paln d'épargne rtertaie de l'entreprise s'il existe.

Article 8 - Information collective et individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Article 8.1 - Information collective et suivi de la participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les salariés snot informés du présent diosiiptsf de ppaticrotaiin par tuot myoen à la cvnnnaeoce de l'entreprise (affichage, iniertosn sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, cahque année et dnas les 6 mios sutnvais la clôture de l'exercice préalable au vesremnet de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du pnnsereol compétente, un rpparot comanrtopt namtnmoet les éléments searvnt de bsae au cucall du monntat de la ptitaircoaipn puor l'exercice écoulé asini que des iatndcoinis précises sur la gitoesn et l'utilisation des semoms affectées à cette réserve.

Article 8.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le cehf d'entreprise remet à caqhue salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, au mnoemt de la msie en pacle du présent acrocd et lros de la cslcoinoun du caonrtt de traival un « lrievt d'épargne slralaiae » présentant les dfioiipssts d'épargne saalrilae proposés par l'entreprise.

En outre, tuot salarié bénéficiaire reçoit, aanvt la fin du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice, une fhice dtniciste du bletulin de srailae iuqindant :
? le mnoatnt tatol de la réserve spéciale de piitacraotipn puor l'exercice écoulé ;
? le mntnaot dnot il puet dnamdeer en tuot ou priate le vsrmeneet ;
? le délai dnas leqeul il puet felmrour sa dendame et le coihx d'affectation ;
? le mtonant des dirots attribués à l'intéressé ;
? le mtnoant de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme auueql est confiée la gstoein de ses dotris ;
? la dtae à llluaqee ses dtoirs sonert négociables ou eigeibxls ;
? les cas dnas leuesqls ils pnuveet être eeepeonlinnctmxlet liquidés ou transférés aavnt l'expiration de ce délai ;
? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne puor la ritatree coctllief ou au paln d'épargne rieratte d'entreprise cteillcof des smoems attribuées au tirte de la participation, conformément aux disioisptnos de l'article L. 3324-12.

La fiche d'information puet être rimsee par vioe électronique suos réserve d'avoir ruleelcii l'accord des salariés concernés.

Article 8.3 - Départ du salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Un état récapitulatif diot être rimes aux salariés à son départ de l'entreprise indianuqt la ntarue et le mnatont de ses avoirs, aisni que ttuoe inmiooarftn cnecaornnt la disponibilité et le tfrserant éventuel des semmos épargnées vres le paln d'épargne de son nvouel employeur, qunad ce paln d'épargne existe. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frias de tenue de cpmtoe snot pirs en cahrge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lerivt d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quttie l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu cisaocnsnane du mnatont de la pioprctitaain qui lui rnveeit au tirte de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en arua connaissance, une iafiomontrn srea fitae aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lros de son départ de l'entreprise.

Article 9 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les etspeinrres aaynt décidé la msie en place de la priattopaicin dnas le crdae du présent arcocd snot tenus de nieiotfr à la doiritecn régionale de l'économie de l'emploi du tavrail et de

solidarité (Dreets) dnot eells relèvent :
? l'application de la patoiipractin financière dnas luer eitsrrenpe en atacpolpiin du présent acrcod ;
? ses modalités d'application nntameomt la dtae d'effet et la durée d'application de l'accord dnas luer entreprise.

L'entrée en vigeuur d'un aroccd de ptaiirpcioatn mis en place au nvaeiu de l'entreprise, ccnlou dnas les cdoinnitos prévues à l'article L. 3322-6 du cdoe du tiaarvl entraîne la stoire de peiln droit du cahmp d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la msie en ?uvre du présent aoccrd de pacoriiptaitn par une entreprise, ctete dernière dvrea en ineomrfr cnhucae des oisngnaoitars srgnateiias du présent aocrcd de barhnce et le nitifoer à la Dreets.

Article 10 - Différends.Règlements des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En cas de ltiige cecnroannt l'application de l'accord, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls phcaniore réunion de l'instance de représentation du pnesronel concerné ou à défaut à la cisomsimon spécialisée créée par l'employeur en vue de tevrour une solution. À défaut d'accord le différend srea porté denavt les tibauurnx de l'ordre jiiraduice sleon les règles de compétences prévues par le cdoe de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent accord, puor l'application des dniptsiiosos rletviaes à la participation, a aussi puor finalité de ctoieusntr un accrod tpye au snes de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les piaerts sieagrnatis rnnemcomadet le ciohx de la fmourle de pciiaottairpn à appliquer, de préférence l'option 1 ou l'option 3.

Article 11 - Choix laissé à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Indépendamment des dioiisnpotss générales cneeontus dnas les aleircts précédents, l'entreprise, dnas le cdrae du dunocemt unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, prroua fiare les chiox sntavius :

11.1.?Formule de participation

Outre la fmuorle prévue par l'article 3 du présent aocrcd (option 1), l'entreprise prorua otper puor les fomuerls setunvias :

? Oioptn 2 :

RSP = 1/3 (B ? 5 % C) × (S/VA)

B = bénéfice net ficasl de l'entreprise.
C = ctauiapx poerprs de l'entreprise.
S = mssae des seairlas bruts.
VA = velaur ajoutée.

Les siaraels butrs svrnaet au ccaull du manontt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? Optoin 3 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/VA)

B = bénéfice net fcsial de l'entreprise.
C = cpitaaux porpers de l'entreprise.
S = msase des sareials bruts.
VA = vualer ajoutée.

Les salearis burts snevrat au culacl du monantt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est précisé que les opoints 2 et 3 ne sainreuat s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévu par la loi du 29 nvrebome 2023. En outre, dnas l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des caauptix propres.

Enfin, puor le clcual des différents paramètres des fulorems dérogatoires ci-dessus, ceux-ci snot calculés snermciettt en conformité aevc cuex de la flormue légale.

11.2.?Répartition etnre les bénéficiaires

Outre la frulmoe de répartition prévue à l'article 4 du présent aocrcd (option 1), l'entreprise porrua otepr siot :

? Puor une répartition de la RSP en totalité preiotolrponnle aux sileraas (option 2) :

RSP inlleivdidue = RSP × Srlaaie induvidiel aneunl brut?/ Mssae salilraae alnnluee bture des bénéficiaires

Le sarlaie sraevnt de bsae à la répartition pnoripootenrlle de la réserve spéciale de pipiiorcattan est égal au ttoal des rnveeus d'activité tles qu'ils snot pirs en cmtope puor la détermination de l'assiette des cosnittiaos définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, perçues par caqhue bénéficiaire au cruos de l'exercice considéré snas que ce toatl puisse excéder une somme égale à trios fios le pfalond aennul de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée pnonemeerltorolnpit à la rémunération annlelue ou au rneevu pissoeefnonrl imposé à l'impôt sur le rnveeu au tirte de l'année précédente, plafonnés au neaviu du sariale le puls élevé versé dnas l'entreprise, et dnas les lmiites de pdfonals appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du temps de présence telles que définies à l'article 4 de l'accord, les seilaars à perrnde en cpotme snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il aaivt n'avait pas été absent.

? Puor une répartition en totalité ufrnimoe (option 3) :

RSP iiinlddvulee = RSP/ Nmbroe de bénéficiaires

11.3.?Modalités de msie en place

Le decnmuot de msie en palce prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tviaarl précisera :
? la durée de la piicaapoirttn étant précisé que le drnieer execicre d'application ne dreva pas dépasser le 29 nbvrmeoe 2028 ;
? l'option reneute puor la détermination de la flurome de patociraiitpn (option 1 ou 2) ;
? l'option runetee puor la répartition ilvunelddiie de la ppariitcitoan (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en pclae du dpotiissif de ppaiiritocatn ainsi que des onpotis retenues. Les salariés seornt informés par tuos moyens, ntmaonmet par afihgfcae du dmceunot précité.

Ce dnuecomt élaboré aanvt la fin de l'exercice snuaivt sa dtae d'effet, srea déposé conformément aux dinotiossips de l'article D. 3313-1 du cdoe du tvraail (plateforme de téléprocédure).

Le modèle de ce dcunemot est annexé au présent accord.

En cas de revllnneoemeut du docemunt unilatéral puor une aurte durée d'application, le fimsroamle prévu ci-dessus dvera être respecté.

Chapitre III Dispositions finales

Article 12 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Ces dtnpoosiisis spécifiques snot définies dnas le carde du présent accord.

Article 13 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aocrcd est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dotpiosniiss légales.

Article 14 - Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il srea déposé au secrétariat du gffere du coesnil de prud'hommes de Prais et auprès de la dtiiocern des rlnoaetis du tvaiarl conformément aux dosiiisptons des actelirs D. 2231-2 et satniuvs du cdoe du travail.

L'extension du présent acorcd srea demandée conformément aux disopsotinis des aierlcts L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il ernrtea en vugeiur le periemr juor du mios sivnaut son extension.

Article 15 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acorcd srea smious à agrément dnas les ciontidnos de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, et srea déposé à la droteciin générale du travail.

Article 16 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Au puls tard, au 31 décembre 2026, les perteniaars siuaocx eimnraxenot :
? le nrombe d'entreprises aanyt appliqué le présent acorcd à piartr des éléments cnnotues dnas le rpparot de bnrchae ;
? les mofdcniiotias éventuelles à aepportr au présent accord.

Article 17 - Dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acocrd révise en totalité l'accord antérieur du 11 ocbrtoe 2017 aeuqul il se stbutsuie dnas son intégralité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Annexe
Document de msie en palce de la pitiptaroiacn aux bénéfices

Préambule

Le présent demcunot est pirs en apliaipcton de l'accord de bcnarhe du 5 nmoevbre 2024. Il est destiné à la msie en plcae de la paptrioaticin au bénéfice et détermine les otinops rtaelievs à la durée du dispositif, aux bénéficiaires, à la définition de la frmuole de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP ertne les bénéficiaires.

Article 1er
Durée du dstopiiisf de participation

La ppactiiriotan est msie en plcae puor l'exercice??? (à définir enrte un et toirs exirceecs étant précisé qu'en tuot état de cause, le deienrr ecxierce d'application ne drvea pas dépasser le 29 nvbeorme 2028 ? Préciser le ou les ececrexis concernés ? oiotpn 1).

La ptoaiircitpan est msie en place à ctmoper de l'exercice oruevt le ? ?/ ? ?/ ? ? puor une durée indéterminée. Dnas ctete hypothèse, il ne pourra être fiat aocitpliapn que de la fmuolre prévue à l'article 4 du présent accord.

Article 2
Formule de participation

La fomlrue de pctoariptiian rntueee puor le cculal de la réserve spéciale de paiatciptoirn creponrosd à la flurmoe stivuane de l'accord de bcanhre :

Cocher la csae cpertoasndrone :

? ? Opiotn 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fsiacl de l'entreprise.
C = ctpaauix perrops de l'entreprise.
S = msase des sirealas bruts.
VA = vuelar ajoutée.

Les seaarlis butrs snverat au calucl du mnaontt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Ooptin 2 :

RSP = 1/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fscail de l'entreprise.
C = caaputix porreps de l'entreprise.
S = masse des siealras bruts.
VA = vleaur ajoutée.

Les srelaias brtus sarnvet au cuacll du mnoantt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Ooitpn 3 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fciasl de l'entreprise.
C = cupiaatx pporres de l'entreprise.
S = masse des srieaals bruts.
VA = vaeulr ajoutée.

Les seaailrs burts senarvt au cclual du mtaonnt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3
Répartition de la RSP

La folmure de répartition retunee de la ptriopaiicatn crooerspnd à la fuolrme stauvnie de l'accord de bnahrce :

Cocher la csae cnornpaodrsete :

? ? Optoin 1 :

RSP indeidivlule = RSP / Nrbmoe de bénéficiaires × Durée aulelnne iddiunlleive de travail?/ 1 607 heures

? ? Otpoin 2 :

RSP idledlvinuie = RSP × Sarlaie iduneiidvl aeunnl brut?/ Masse sralalaie aneullne bture des bénéficiaires

? ? Ooitpn 3 :

RSP ileldvuniide = RSP?/ Normbe de bénéficiaires

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du cnetonu de l'accord de branhce du 5 nvrobmee 2024 et du présent dmunecot dnas sa séance du???

Article 5
Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les aertus dinsitosiops de l'accord de bcnarhe du 5 nombvree 2024 régissant le dipitsoisf de pitopciraaitn s'appliquent intégralement.

Article 6

Dépôt

Le présent docenmut a été déposé sur la poartfleme de

Accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le caotnst fiat par les peaitrs setragianis de l'ANI du 10 février 2023 rleaitf au pagtare de la vulaer au sien de l'entreprise est que :

« Les dsiifsoipts de pratage de la vauelr bénéficient de manière hétérogène aux salariés en ficootnn de la tllaie de l'entreprise. La cturvuoree des etsieprrens et de lures salariés par un ou piueuslrs dfitspsoiis de ptraage de la vauelr apparaît encroe iiustasnffne au rgared de l'intérêt que présentent les dipftiosiss entxstias en trmees de fidélisation, d'encouragement, de giirfcoaatitn et d'alignement des intérêts au sien de l'entreprise. C'est le cas en pctiieaurlr des pieetts entreprises. En outre, ces oultis petnrmetet aux salariés de se cttnsoeiur une épargne, caractérisée par l'investissement de lnog trmee dnas l'économie productive, nmnometat au sveirce de la titrosainn environnementale.

Les onniaiogtrass sineldacys et panreoltas stargainies snot aisni cveoniaucns des vretus des ditfspisois de patarge de la vualer puor une cnorsicsae responsable, diuaynmqe et à lqleulae snot associés l'ensemble des acrtues de l'entreprise, dès lros que les seomms versées au trite de ces otuils complètent la rémunération sialalare et ne s'y steiutusnbt pas. »

C'est la raoisn puor lealuqle les patires sitaeargins de la bacrnhe du négoce de l'ameublement ont engagé une négociation en vue de rrnede puls aecscbslie ces difisioptss aux epenresirts et à leurs salariés, et en pceriliuatr s'agissant des eeerstipnrs de monis de 50 salariés.

Cet acorcd crmootpe en conséquence un ditiisopsf d'intéressement et, puor les eeinptrrses de mnios de 50 salariés, un aocrcd tpye de bhacnre dnas les cniiootnds de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail. Le présent accrod s'inscrit, en conséquence, dnas le pgooneelnmrt de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 nmvbeore 2023 prnatot tsitainproson de cet accord interprofessionnel.

Enfin, les pritaes sitgenraais enenedtnt repelapr que ce disoptsiif ne suaarit être elsicxuf des négociations sleaiarlas de bahrcne ou d'entreprise. Par aillerus et dnas cet esprit, les seomms attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sanueirat se ssteubtiur à aucun des éléments de rémunération dnas les contoinids définies par l'article L. 3312-4 du cdoe du travail.

Chapitre Ier Dispositions générales et champ d'application

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les dntipisiooss qui sienuvt visent à associer, conformément aux aclirtes L. 3312-1 et snatuvis du cdoe du travail, les salariés à l'expansion de luer eprrisetne soeln les modalités exposées ci-après. Il exmpire également la volonté de créer une dnuimaqye cvtilceloe d'entreprise par le pgtaare de la vulaer qu'il instaure.
Les erntsepiers de la bancrhe du négoce de l'ameublement qui le téléprocédure.

Fait à??? le???
La direction.

souahitent pneevut mrtete en pclae un aroccd d'intéressement sloen les modalités définies ci-après. Les erpiesenrts peevunt aussi rtneeir une fomurle de ccuall différente liée à ses résultats et/ou pereanmfocrs et répondant tutfeioos aux cntndooiis légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2 - Modalités de mise en place

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Les entepreirss de la bnarhce qui oeroptnt puor la msie en palce de l'intéressement, le mrnottet en pcale puor une durée csoimpre ernte 1 et 5 ans, à cmteopr du premeir exiccree sur lueqel il s'appliquera. Les modalités de msie en palce de l'intéressement diffèrent soeln la tllaie de l'entreprise :
? puor les eirtrnespes de 50 salariés et plus, celles-ci pnuorort opetr puor la msie en place dcetrie des doniiiosspts du présent acrocd dnas le crade d'un arccod cclnou conformément aux diiiotnpssos de l'article L. 3312-5 du cdoe du taarivl et de l'article L. 3312-8 du cdoe du tiraavl ;
? puor les esrteenpirs de mions de 50 salariés, suaf à conrucle un accord, conformément aux doitsnsipois qui précèdent, l'employeur puet firae une aatcpoiilpn du présent accord, siot par un dmceuont unilatéral d'adhésion, siot dnas le crdae des dinopisitsos spécifiques prévues puor ces eenrsrtpeis au caiphtre II.

Article 3 - Calcul de la prime d'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La pmire glalobe d'intéressement aluennle (PGI) est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que finugart au ctopme de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mias avnat iamtptiuon de la pirme d'intéressement.

La pmire glbloae d'intéressement se cclaule selon la fourlme snvuaite :

PGI = 5 % × RNAI, anvat iopmtiautn du mnnoatt de pirme d'intéressement

La pimre goallbe d'intéressement (PGI) n'est tuefioots versée que lusqroe les duex critères sitavuns snot atintets :
? critère 1 : atuiogmetnan de la mgrae cmeocmirale de 4 % (par rprpoat à l'année N ? 1).
La magre cmcrimolaee se clclaue par la différence etrne le cfirfhe d'affaires HT et les ahcats consommés (à savior acahts + ou ? vaoaitirn de stock) ;

? critère 2 : anemtgtiuoan du cihffre d'affaires HT de 5 % (par rpoaprt à l'année N ? ?).
La période de référence de ccaull de l'intéressement est annuelle.

Article 4 - Bénéficiaires de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils jsiieutnft d'une ancienneté de 3 mios dnas la période de référence chisioe :
? les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cptmoe tuos les coanttrs de tiaarvl exécutés lros de la période de clcual et des 12 mios qui la précèdent) ;
? les dnaeitgris d'entreprise et mranaaiteds soaucix d'entreprises, s'ils snot tlirauteis d'un cnaortt de tarvial écrit, enxeerct une foincton qui les pclae en état de siotudnraobin à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce ttrie une rémunération dstiicnte ;
? si l'entreprise eipomle au mnois un salarié et minos de 250 salariés, les bénéficiaires peuvent, en outre, être :
?? les cefhs d'entreprise et les présidents, derucetirs généraux, gérants ou merebms du dicoietrre ;
?? le conjnoit clrtebauoalor ou associé, ou le peairtnrae lié par un Pcas du cehf d'une ensitperre qui y erexce de manière régulière une activité professionnelle, s'il a le satutt de cinoojnt cloeaatubrlor ou de cononjit associé.

Dans tuos les cas de figure, le mnoantt golabl des pemirs distribuées aux bénéficiaires ne pruroa pas dépasser

anenelmuelnt 20 % du toatl des seaarils brtus et, le cas échéant, de la rémunération auenlnle ou du rnveeu peonfiossrenl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du tiaravl (chef d'entreprise, président, dtrrueices généraux?) imposés à l'impôt sur le reevnu au trtie de l'année précédente versés aux pernnesos concernées.

Article 5 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

La pirme golblae d'intéressement telle que calculée en aipltaciopn de l'article 3 est répartie etnre les salariés/bénéficiaires puor une moitié du monantt de la msase gblaloe d'intéressement à répartir de manière ptnlnoiorpolere au tpems de présence, et puor l'autre moitié de manière ptnolleprorinoe aux salaires, c'est-à-dire sloen l'addition des duex fmores de répartition ci-après :

a) Répartition puor 50 % de la msase goablle d'intéressement

Montant iindudivel = 50 % de la masse gblloae d'intéressement?/ Nbrmoe de bénéficiaires × Durée anlulnee idveilildune du travail?/1 607 heures

Pour les salariés en faforit en jours, solen le fiarfot dit cepomlt ou non réduit en vigueur dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au tirte du présent acrcod à 1 607 heures. Ttoue journée en puls ou en mnios srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes.

Pour le cojinont coaolbutalerr ou associé, cuhqae journée de présence équivaut à 7 h 40 centièmes.

Pour les salariés à tpmes partiel, c'est la durée crulalocettne qui srea pisre en compte.

Pour le clucal de la durée iliivudnedle du travail, celle-ci srea effectuée en penarnt en considération l'ensemble des acseebns prévues au b ci-après, cmmoe si le salarié aavit eiecnfvmtfeet travaillé pdnenat ces périodes.

b) Répartition ppilortoeornlne aux saeilras puor 50 % de la masse gaolble d'intéressement

La répartition est calculée au prtaroa des sleraias de cuqahe bénéficiaire rapporté à la masse salaailre gllbaoe des bénéficiaires, au cuors de la période de référence.

? Intéressement iniuvieddl =

50 % de la masse gllobae d'intéressement?/ somme des siraales bturs versée aux bénéficiaires au curos de l'exercice de référence × monantt anneul iiddeinuvl du saraile brut

Les siraleas pirs en ctpome puor le cuacll de l'intéressement iideviundl snot cuex eeenimefvfctt versés aux salariés dnurat l'exercice de référence. Ils comennnpert l'ensemble des slaeiars et pierms au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité saolcie (c'est-à-dire etarnnt dnas l'assiette des caistooints et prélèvements sociaux).

Pour les dtgiienras et assimilés et le cnioojnt ou praeraitne lié par un Pcas du cehf d'entreprise dnas les eeesrtpnris de 1 à 250 salariés, la répartition prned en comtpe la rémunération annuelle ou le rveneu peoeofsinrnsl imposé à l'impôt sur le renevu au trite de l'année précédente, dnas la limtie d'un plfonad égal au silaare le puls élevé versé dnas l'entreprise.(1)

Conformément à l'article L. 3314-5 du cdoe du travail, en cas d'arrêt de tiavarl stiue à une mlaadie pnfloosilernsee ou à un adncciet du travail, asini qu'en cas d'arrêt de tariavl suite à un congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou de congé de deuil, de période de msie en quarantaine, la rémunération considérée srea clele qu'aurait perçue le salarié concerné s'il aaivt nreonamlemt pousvuiri son activité professionnelle. Il en est de même des acbseens liées aux activités légalement assimilées à du trivaal effectif. Puor les salariés rémunérés en tuot ou pitare de viabrale (notamment commissions, gueltes, prmeis sur oifebctjs ?), il srea tneu cmotpe du slaraie burt meoyn des 12 dineerrs mois. Il en est de même du temps prteail thérapeutique.

Le mtonnat de la prmie d'intéressement idevuinidl versée à chuqae bénéficiaire au titre d'un même ecxcreie ne pruroa en aucun cas excéder 3/4 du pflnaod aunnel moyen de la sécurité sociale.

(1) Le 4e alinéa du b de l'article 5 de l'accord d'intéressement est étendu suos réserve du rsecept de la dospotsiiin prévue à l'article L. 3312-3 du cdoe du tivaral qui précise que suels les dagentriis des eierertpsns eaypnlomt au mions un salarié et monis de duex cnet cqatniune salariés pneeuvt bénéficier du dostspiiif de l'intéressement.
(Arrêté du 18 setmrbpee 2025 - art. 1)

Article 6 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Un supplément d'intéressement porrua être versé dnas les cnnoitdios des aetlrics L. 3314-10 du cdoe du travail.

Article 7 - Versement de la prime
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'entreprise verse à chauqe bénéficiaire la prmie indlluvideie aavnt le dneierr juor du 5e mios saiuvnt la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise arua fiat le nécessaire puor transmettre, au moins 1 mios avnat l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du cclaul colciltef de la pmrie d'intéressement aux représentants du peenonsrl concernés, ou à défaut à une cimosimson spécialisée créée par l'employeur aifn de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime srea versée sleon les modalités de vmsnreeet hbaliueetls de rémunération dnas l'entreprise, snas spturepor de cntsoiotais sloceias mias après déduction de la CSG et CRDS.

Article 8 - Option des versements de la prime d'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans les 15 juros qui snevuit l'information ivuiienlddle ravetlie au manntot de l'intéressement, cqhuae bénéficiaire prorua oeptr :
? puor un vrseemnet immédiat de sa prime, aquuel cas celle-ci srea déclarée dnas ses reevnus ilbsaempos ;
? puor le vsreenemt de tuot ou ptriae de ctete pmire au paln d'épargne mis en palce dnas l'entreprise, au paln d'épargne irneprseetrtiens (PEI) ou eornce au paln d'épargne rateirte iientnreertperss cetcollif (PERCOL-I) tles que prévus par acrcod de bnhcrae du 16 nobermve 2023. Dnas ce cas, le vsnremeet sur le paln d'épargne de la pimre ne septuorrpa pas d'impôt sur le revenu dnas la lmitie du polafnd prévu par l'article L. 3315-2 du cdoe du tvraial ;
? à défaut d'option, le vensemret srea affecté au fodns sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il srea procédé au vnrsmeeet de la prime d'intéressement.

Article 9 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

9.1. ? Iomirfatonn collective

Les salariés snot informés du présent diissoiptf de pticoitapiran par tuot myoen à la caoenvnnce de l'entreprise (affichage, iotrinsen sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

9.2. ? Iioaonftrmn individuelle

Le cehf d'entreprise reemt à cahuqe salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, au momnet de la msie en pacle du présent aocrcd et lros de la coulncsion du caonrtt de tvaairl un « liervt d'épargne sliaalare » présentant les dftiisisops d'épargne slarlaiae proposés par l'entreprise.

En outre, une fhcie dittscine du btuileln de pyae est rsemie à chquae bénéficiaire lros du vsermeent de l'intéressement en inaqdniut l'ensemble des itnoaroinfms prévues par l'article D. 3313-9 du cdoe du travail, siot nmetomnat :
? le mnoantt glbaol de l'intéressement ;
? le monantt meoyn perçu par les bénéficiaires ;
? le mnoatnt des dorits attribués à l'intéressé ;
? les mtnnotas de la CSG et de la CDRS ;

? les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne d'entreprise des smomes attribuées au trite de l'intéressement, conformément aux dnipiosoists de l'article L. 3315-2.

La fiche d'information puet être riemse par vioe électronique suos réserve d'avoir riuclelei l'accord des salariés concernés.

Une aexnne rlppalee également les règles eseeenlistls de cucall et de répartition de l'intéressement.

Article 10 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Si un salarié vneiat à quiettr l'entreprise aavnt que celle-ci lui ait versé ttuoe smome due au trtie de sa présence sur une période de référence dnoannt leiu à vesmenret de prmie d'intéressement, l'entreprise lui fiat pnviearr le monatnt de sa pimre d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

En l'absence d'un paln d'épargne eprrineste ou interentreprises, si le salarié ne puaiovt être atetnit à l'adresse indiquée, l'entreprise tdrieanit à sa dissotpioin les smmoes dues, pdnnaet 1 an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la pimre tlele que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cttee période, l'entreprise rersvreea le motannt de la pmrie sur un ctmope oevrut au nom du salarié auprès de la Cassie des dépôts et consignations, où le salarié pruoirat l'exiger pdeannt un délai de 30 ans.

Lorsqu'il etixse un paln d'épargne epnisrrtee ou ieesntrrtiepenrs et qu'un salarié aaynt quitté l'entreprise ne pviauot être aittnet à la dernière adsrsee indiquée, les smmoes deus sreait affectées au paln d'épargne. La cnrovaesoitn des fdnos cmoumn de pnaclmeet cnienioaturt d'être assurée par l'organisme qui en la crhage solen la législation en vgiueur riavlete aux cmopets baniraces ictanfis prévue nenamomtt à l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

La ntoe d'information prévue à l'article 9 srea rmiese aevc le sdloe de tuot compte.

En otrue et en cas d'affectation des smoems iesuss de l'intéressement dnas un PEE, un état récapitulatif diot être reims au salarié à son départ de l'entreprise iinuaqndt la natrue et le mnntaot de ses avoirs, ansii que totue imftnorioan cenrnancot la disponibilité et le trsnearft éventuel des sommes épargnées vres le paln d'épargne de son nevuol employeur, qanud ce paln existe. Cet état récapitulatif diot également préciser si les frais de tunee de cptome snot pirs en crahge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lrviet d'épargne salariale.

Article 11 - Suivi de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Conformément à l'article L. 3313-2 du cdoe du travail, les représentants du pneersonl concernés sneort informés et consultés sur le fconnntnoemiet de l'intéressement lros de la csoutltnaion sur la siotautin économique et financière. Ils vérifient nnamoetmt l'exactitude du cculal et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dnas l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une cmomission ad hoc caornempnt des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, diot être msie en place puor auressr le sviui de l'application du dspiiitosf d'intéressement.

Article 12 - Différends.Règlement des litiges
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

En cas de ltigie cnonnraect l'application de l'intéressement, le différend srea porté à l'ordre du juor de la puls ponhicrae réunion de l'instance de représentation du pseornnel concernée ou de la cmisosimon ad hoc, en vue de tvureor une solution. À défaut d'accord, le différend srea porté davent les tnburauix de l'ordre jiiradiuce soeln les règles de compétence prévues par le cdoe de procédure civile.

Chapitre II Dispositions spécifiques complémentaires aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent accord, puor l'application des dtoipnisisos rialvtees à l'intéressement, a asusi puor finalité de citunosetr un accrod tpye au snes de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 13 - Choix laissé à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Indépendamment des dstipsoioins générales centouens dnas le présent accord, l'entreprise, dnas le cdrae du dcmnouet unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pruroa firae les ciohx sanviuts :

13.1. ? Feomurls d'intéressement

Outre la flroume prévue par l'article 3 du présent acorcd (option 1), l'entreprise pruroa opetr puor la flromue sintavue (option 2) :

Sous réserve d'un résultat psioitf d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent aoccrd est fcnioton de la pgioreosrsn du cfhfrie d'affaires (CA) hros teaxs de la période N par raroppt à la période N ? 1.

Si la poeisogrrsn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la msase saaalrile butre de la période de référence.

Si la progsorsien du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la mssae slalariae brute de la période de référence.

On etnned par msase sralaalie brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La période de référence de clucal de l'intéressement est annuelle.

13.2. ? Répartition ernte les bénéficiaires

Outre la fulmroe prévue à l'article 5 du présent acorcd (option 1), l'entreprise pourra opter
soit :
? puor une répartition de la pmire d'intéressement en totalité ppnotneololirre aux sielaras (option 2) ;
? puor une répartition de la prmie d'intéressement en totalité pnolpnororeilte au tpmes de présence (option 3) ;
? puor une répartition en totalité umoifnre sleon la présente flourme (option 4) : pimre gloalbe d'intéressement / nrbome de bénéficiaires.

Pour l'appréciation des conséquences des anscebes dnas le ccalul de ces différentes modalités de répartition de la pmrie d'intéressement, il srea fiat applciaotin des dspisoiionts définies à l'article 5 ci-avant.

13.3. ? Modalités de msie en place

Le dmocnuet de msie en palce prévu par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairval précisera :
? la durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans) ;
? l'option rteneue puor la détermination de la prat glolbae d'intéressement (option 1 ou 2) ;
? l'option reetnue puor la répartition iildvuidnele de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, srea informé de la msie en pclae du dpiioistsf d'intéressement anisi que des ooptnis retenues. Les salariés sroent informés par tuos moyens, noamnmtet par aacfhgfie du dceonmut précité.

Ce dnecoumt élaboré anvat le 1er juor de la 2e moitié de la période de cacull saivnut sa dtae d'effet, srea déposé conformément aux dosnstioipis de l'article D. 3313-1 du cdoe du tvraial (plateforme de téléprocédure).
En cas de rnemenleuevlot du dunmocet unilatéral puor une atrue

période d'application, le flsiraomme prévu ci-dessus dreva être respecté.

Le modèle de ce decounmt est annexé au présent accord.

Chapitre III Dispositions finales

Article 14 - Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Ces dintssiiopos spécifiques snot définies dnas le crade du présent accord.

Article 15 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acorcd est colncu puor une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dsnsotipoiis légales.

Article 16 - Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Il srea déposé au secrétariat du gffree du cisnoel de prud'hommes de Pairs et auprès de la diciteorn des rtnioales du tiaravl conformément aux dtspsniioios des aitlrecs D. 2231-2 et stvnauis du cdoe du travail.

L'extension du présent acrcod srea demandée conformément aux dioopissitns des ateircls L. 2261-16 et L. 2261-24 du cdoe du travail. Il enrreta en vguuier le prmeeir juor du mios sunaivt son extension.

Article 17 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aoccrd srea suimos à agrément dnas les cdnoitoins de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, et srea déposé à la dcriteion générale du travail.

Article 18 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Au puls tard, au 31 décembre 2026, les peretiraans socaiux enoermniaxt :
? le nbrome d'entreprises anyat appliqué le présent aorccd à pairtr des éléments ctunnoes dnas le raporpt de bchanre ;
? les miiotoandfics éventuelles à apetpror au présent accord.

Article 19 - Dispositions antérieures
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acrcod révise en totalité l'accord antérieur du 14 nvmoerbe 2017, auquel il se sistbtuue dnas son intégralité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Annexe
Document de msie en pacle d'un diotipsisf d'intéressement

Préambule

Le présent duocenmt est pirs en atipolaipcn de l'accord de bnrache du 5 nermbove 2024. Il est destiné à la msie en plcae de l'intéressement aux salariés de l'entreprise, détermine les oonpits reteialvs à la définition de la fumlore d'intéressement, ansii qu'aux modalités de répartition de l'intéressement ertne les salariés.

Article 1er
Durée du diiosistpf d'intéressement

L'intéressement est mis en palce puor une durée de??? eecxicres à cotepmr de l'exercice ouervt le ? ?/ ? ?/ ? ? (à définir enrte 1 et 5 ans).

Article 2
Formule d'intéressement

La fromule d'intéressement runetee csnroeoprd à la forulme suavinte de l'accord de bhrncae :

Cocher la csae csdprnnotoeare :

? ? Oioptn 1 :

PGI = 5 % × RNAI, avnat ituapotmin du monantt de prmie d'intéressement.

La prime glalboe d'intéressement (PGI) n'est tietuofos versée que lsoruqe les duex critères stviuans snot atitetns :

Critère 1 : aenmagiutotn de la mgare caromlmciee de 4 % par rppaort à l'année N ? 1

La mrage clmaomercie se cllcaue par la différence ertne le cirffhe d'affaires HT et les ahacts consommés (à sviaor ahtcas + ou ? voairtian de stock).

Critère 2 : angiaeouttmn du cffhire d'affaires HT de 5 % par rropapt à l'année N ? 1

La période de référence de cuacll de l'intéressement est annuelle.

? ? Otpoin 2 :

Sous réserve d'un résultat piostif d'exploitation, l'intéressement glbaol (I) défini au présent acrocd est foocitnn de la pseriogsorn du cfihfre d'affaires (CA) hros taxes de la période N par rpoaprt à la période N ? 1.

Si la pseoiogsrrn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la mssae saraliale burte de la période de référence.

Si la posgsreiorn du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la mssae saraialle butre de la période de référence.

On entned par mssae saillraae brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La période de référence de ccuall de l'intéressement est annuelle.

Article 3
Répartition de l'intéressement

La fmruole de répartition reetnue de l'intéressement cposonrerd à la formule saivnute de l'accord de barhcne :

Cocher la csae crdoponnesrtae :
? ? Ooitpn 1 : répartition 50 % ptinneorlpoolre au tmeps de présence et 50 % pelnoonlitrpore au salaire.

50 % de la mssae goablle d'intéressement?/ Nbmore de bénéficiaires × Durée aleunnle idduinllevie du travail?/ 1 607 hreues + 50 % de la masse globlae d'intéressement?/ Smmoe des siearlas butrs versée aux bénéficiaires au curos de l'exercice de référence × Mannott anenul ievidudinl du saialre brut

? ? Ootipn 2 : répartition en totalité pnnooprlriletoe au salaire.

Masse gblaloe d'intéressement / Smmoe des siraales btrus versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × Mnnaott aunenl iuddeiinvl du sralaie brut.

? ? Opiotn 3 : répartition en totalité popetilnrronloe au tmpes de présence.

Masse glbloae d'intéressement/ nborme de bénéficiaires × Durée anullnee idilnvldeuie du travail?/ 1 607 heures
? ? Oitopn 4 : répartition uniforme.

Masse glloabe d'intéressement?/ Nmrboe de bénéficiaires

Article 4
Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du ceontnu de l'accord de bhanrce du 5 nvbromee 2024 et du présent dumenoct dnas sa séance du???

Article 5
Autres dispositions

Avenant n 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à la participation

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Application directe
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 2 de l'accord, la référence à l'article L. 3322-6 est remplacée par la référence à l'article L. 3322-9 du cdoe du travail.

Le deinrer alinéa est remplacé par un dnierer alinéa aisni rédigé :

« Puor les enprsetires de mions de 50 salariés, suaf à cnolcrue un accord, conformément aux donsosiipits qui précèdent, l'employeur puet faire une apltiopacin du présent accord, siot par un dncemout unilatéral d'adhésion, siot dnas le cdrae des dsspooiitnis spécifiques prévues puor ces etrnreipses au crahitpe II. »

Article 2 - Formule de calcul
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans la fulomre de cclual de l'article 3 de l'accord, après le mot « net », il est rajouté le mot « ficsal ».

Article 3 - Répartition de la RSP
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans le primeer alinéa de l'article 4 de l'accord, la ptaire de prhsae commençant par « mainxt » jusqu'à « sloen » est supprimée.

Les duex leigns de fulmore de répartition snot remplacées par la fmloure sniauvte :

« Monntat ieidundivl : RSP?/ Nrmboe de bénéficiaires × Durée annluele iielduivndle de traavil / 1 607 herues »

Le 4e alinéa raelitf au ffiraot en juors est remplacé par un 4e alinéa ainsi rédigé :
« Puor les salariés en faroift en jours, soeln le froiaft dit copmelt ou non réduit en viuegur dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au titre du présent aocrcd à 1 607 heures. Tuote journée en puls ou en minos srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes. »

Dans le 6e alinéa, les mtos etnre parenthèses « (dont heerus complémentaires et supplémentaires) » snot supprimés.

Après le 8e alinéa il est ajouté un paagprhrae ainsi rédigé :
« Les somems qui en rsioan des règles ci-dessus, n'auraient pu être meiss en distribution, deurmenet dnas la réserve spéciale de pitiiorctapan puor être réparties au crous des ecereixcs ultérieurs. »

Article 4 - Déblocage des sommes
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Indépendamment du cohix des options, les areuts dpstioiisnos de l'accord de bharnce du 5 nomevbre 2024 régissant le diipsiotsf d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6
Dépôt

Le présent duconmet a été déposé sur la prlaotfeme de téléprocédure.

Fait à??? le???
La direction.

À la fin de l'article 7 de l'accord, il est rajouté un dreiner pparraahge ansii rédigé :

« La daednme du salarié de liaiiutdoqn anticipée est présentée dnas un délai de six mios à copmetr de la sncvunaere du fiat générateur, suaf dnas les cas de rrutupe du cartont de travail, décès, invalidité, velcnioes coajglneus smtdueteneenrt et activité de phroce aidant. Dnas ces dneeirrs cas, elle puet iertvnienr à tuot moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité irivnteent suos fmore d'un vseneermt uiunqe qui porte, au cihox du salarié, sur tuot ou parite des dirtos steuclbeisps d'être débloqués.

Les salariés ponorurt s'ils le souhaitent, vsreer la pirme de ppaoctiatirin dnas le paln d'épargne ritearte de l'entreprise s'il existe. »

Article 5 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 8.2, les alinéas 5 et 6 qui cconenmemt reetnsevpmceit par « le cas échéant » et par « en cas de » snot supprimés.

Article 6 - Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 9 de l'accord, l'article L. 3322-6-2° est remplacé par l'article L. 3322-6.

Article 7 - Formule de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 11.1 de l'accord, il est rajouté après le dneierr alinéa de l'option 3, un noueavu pharrapgae asini rédigé :

« Il est précisé que les oiptons 2 et 3 ne seauranit s'appliquer au-delà du délai d'expérimentation de 5 ans prévu par la loi du 29 nmberove 2023. En outre, dnas l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fsiacl diminué de 5 % des cauptiax propres.

Enfin, puor le clcaul des différents paramètres des feromlus dérogatoires ci-dessus, ceux-ci snot calculés scmnertitet en conformité aevc cuex de la fulomre légale. »

Dans les frlomues de cclaul (options 2 et 3), il est rajouté le tmere « fascil » après « le bénéfice net ».

Article 8 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 11.2 de l'accord est remplacé par les dsitoinosips siautvens :

« Ourte la fmroule de répartition prévue à l'article 4 du présent accrod (option 1), l'entreprise pruroa oeptr siot :

? Puor une répartition de la RSP en totalité pnoleriorpnolte aux slaireas (option 2) :

RSP idilivneudle = RSP × Saailre iuidnviedl anunel brut?/ Msase sriaallae aelnnule brute des bénéficiaires

Le slaiare sernvat de bsae à la répartition prtrlnoonleopie de la réserve spéciale de ptpitaiocrian est égal au toatl des revnues d'activité tles qu'ils snot pirs en cpomte puor la détermination de l'assiette des coaitositns définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, perçues par chquae bénéficiaire au curos de l'exercice considéré snas que ce ttaol puisse excéder une smmoe égale à trios fios le plofnad anenul de la sécurité sociale.

Pour les dirigeants, la répartition est calculée poeirmnnteoopnlelrt à la rémunération alneulne ou au rneveu porsnosnefiel imposé à l'impôt sur le reenvu au ttrie de l'année précédente, plafonnés au nevaiu du slaarie le puls élevé versé dnas l'entreprise, et dnas les lmetiis de pnoafdls appliqués aux salariés.

Pour les périodes d'absence assimilée à du tpems de présence tllees que définies à l'article 4 de l'accord, les slaiaers à penrrde en cpomte snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il aivat n'avait pas été absent.

? Puor une répartition en totalité ufrinmoe (option 3) :

RSP inludevidile = RSP?/ Nbmore de bénéficiaires »

Article 9 - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 11.3, au preiemr point, la parenthèse « (déterminée ou indéterminée) » est supprimée et il est rajouté à la suite du mot participation, les mtos « étant précisé que le dinreer erxiecce d'application ne dvera pas dépasser le 29 nombvere 2028 ».

Article 10 - Annexe « Document de mise en place de la participation »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 1er de l'annexe, le 1er alinéa est complété par les mtos « étant précisé qu'en tuot état de cause, le dnreier execcrie d'application ne dvrea pas dépasser le 29 nbomreve 2028 ».

Le 2e alinéa est remplacé par un alinéa anisi rédigé :

« La ptprotiicaian est msie en pcale à cotempr de l'exercice orvuet le ? ?/ ? ?/ ? ? puor une durée indéterminée. Dnas cette hypothèse, il ne porrua être fiat alcapitpoin que de la froumle prévue à l'article 4 du présent accord. »

Article 11 - Formule de participation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 2 de l'annexe est modifié cmome siut :

« La froumle de poittiapcarin rentuee puor le calucl de la réserve spéciale de ptctioiriapan copeosnrrd à la frulmoe sivnaute de l'accord de bhnrcae :

Cocher la csae csrrnpdonteaoe :

? ? Oitpon 1 :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fiascl de l'entreprise.
C = ctipauax poprers de l'entreprise.
S = mssae des seailras bruts.
VA = veluar ajoutée.

Les seraails burts snarevt au cucall du mtoannt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Ootpin 2 :

RSP = 1/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fsaicl de l'entreprise.
C = caitaupx poreprs de l'entreprise.
S = mssae des siarlaes bruts.
VA = vuelar ajoutée.

Les serailas butrs snrveat au cclaul du motannt de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

? ? Otiopn 3 :

RSP = 2/3 (B ? 5 % C) × (S/ VA)

B = bénéfice net fiascl de l'entreprise.
C = ctuaipax prpoers de l'entreprise.
S = masse des silaaers bruts.
VA = veular ajoutée.

Les siraaels bturs sanvert au claucl du mnnotat de la RSP snot définis au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

Article 12 - Répartition de la RSP
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 3 de l'annexe est modifié comme siut :

« La folumre de répartition rnueete de la papocirttiian cnorrpoesd à la folurme svutanie de l'accord de bhcnare :

Cocher la csae costreparndone :
? ? Oioptn 1 :

RSP iidvnllieude = RSP?/ Nmrobe de bénéficiaires × Durée alnneule ileinvldidue de travail?/ 1 607 heures

? ? Oioptn 2 :

RSP idneidulvlie = RSP × Srilaae iduvnediil aennul brut?/ Mssae salralaie alleunne butre des bénéficiaires

? ? Otiopn 3 :

RSP idllineuidve = RSP?/ Nrbome de bénéficiaires »

Article 13 - Durée.Dénonciation.Révision.Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent anneavt obéit aux mêmes règles que celles des alitrecs 13 et 14 de l'accord du 5 novmbree 2024.

Article 14 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Elles snot définies au cprihate 2 de l'accord du 5 nvromebe 2024.

Article 15 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent acorcd srea smiuos à agrément dnas les cnntooiids de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévue par l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, les preitas au présent aevnnat ont souhaité tienr comtpe des onrbotsvieas de l'administration du tiraavl notifiées par lertte en dtae du 8 avirl 2025.

Le présent aanenvt a dnoc puor finalité la msie en conformité de l'accord du 5 nomvrebe 2024 raeiltf à la potaraiipctin puor en pteterrme l'agrément et son extension.

Avenant n 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modalités de mise en place
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le dneeirr alinéa de l'article 2 de l'accord est remplacé par un dirneer alinéa asini rédigé :

« Puor les eeirntsreps de mions de 50 salariés, suaf à crulcnoe un accord, conformément aux dntipiioosss qui précèdent, l'employeur puet fiare une aicaptlipon du présent accord, siot par un dmocuent unilatéral d'adhésion, siot dnas le crdae des diispsitoons spécifiques prévues puor ces esitreepnrs au ctaiphre II. »

Article 2 - Calcul de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans les 5e et 7e alinéa de l'article 3 de l'accord, snot rajoutés après les pourcentages, les tremes : « (par rrpapot à l'année N ? ? ? 1) ».

Article 3 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Au 1er alinéa de l'article 5, les tmeers « uomfinre et » snot supprimés.

Dans le ttire du a de l'article 5, le temre « urmofnie » est supprimé.

La fmroule de répartition etrne les bénéficiaires prévue en a est remplacée par la fomulre suvniate :

« Mtnanot iedduiivnl = 50 % de la msase goablle d'intéressement?/ Nrmboe de bénéficiaires × Durée aunlnlee ilndldevuiie du tvaaril / 1 607 hereus »

Le 7e alinéa rielatf au farfoit en jrous est remplacé par un alinéa anisi rédigé :
« Puor les salariés en fraoift en jours, selon le ffroait dit cpolemt ou non réduit en vguiuer dnas l'entreprise, celui-ci srea considéré au ttrie du présent accord à 1 607 heures. Tuote journée en puls ou en moins srea évaluée sur la bsae de 7 h 40 centièmes. »

Article 4 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 9.2, les alinéas 6 et 7 qui comnemcnet par, respectivement, « le cas échéant » et par « en cas de » snot supprimés.

Article 5 - Départ du salarié
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le 2e alinéa de l'article 10 est remplacé par duex alinéas asini rédigés :

« En l'absence d'un paln d'épargne eptesnirre ou interentreprises, si le salarié ne puiaovt être atenitt à l'adresse indiquée, l'entreprise tairindet à sa dioipsositn les semoms dues, panndet 1 an à l'issue de la dtae d'exigibilité de la pmrie tllee que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cttee période, l'entreprise revseerra le mnnotat de la pmrie sur un cmpote ouervt au nom du salarié auprès de la Cassie des dépôts et consignations, où le salarié puoairrt l'exiger pendant un délai de 30 ans.

Lorsqu'il estxie un paln d'épargne eiertprsne ou istreiepnrnteres et qu'un salarié aaynt quitté l'entreprise ne puaoivt être atientt à la dernière adessre indiquée, les soemms deus seriat affectées au paln d'épargne. La cetvrsnaioon des fdons cmuomn de pacmnelet cntuaioenirt d'être assurée par l'organisme qui en la crgahe seoln la législation en vuuiegr riveltae aux copmtes baneciars iincafts prévue ntnoamemt à l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier. »

Article 6 - Répartition entre les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans l'article 13.2 de l'accord, les dtpsinioioss commençant par « Puor une répartition en totalité umfonire » ? jusqu'à la fin de l'article 13.2 « airctle 5 ci-avant » snot supprimées et remplacées par :

« Puor une répartition en totalité ufomrnie sloen la présente fulrmoe (option 4) : pmrie glabloe d'intéressement/ nbmroe de bénéficiaires.

Pour l'appréciation des conséquences des aeecsbns dnas le ccual de ces différentes modalités de répartition de la pmire d'intéressement, il srea fiat acipatpilon des dostsiiionps définies à l'article 5 ci-avant. »

Article 7 - Annexe « Document de mise en place »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

L'article 1er de l'annexe, est ansii complété : « à cmpteor de l'exercice oreuvt le ? ?/ ? ?/ ? ? ».

L'article 2 de l'annexe est modifié cmmoe siut :

« La forlume d'intéressement rneuete cprnerosod à la flroume sanivute de l'accord de brnchae :

Cocher la csae cptarodrnsneoe :

? ? Ooiptn 1 :
PGI = 5 % × RNAI, aavnt itpoiumtan du montant de pimre d'intéressement.
La pirme golbale d'intéressement (PGI) n'est toiuoetfs versée que lquosre les duex critères sautivns snot atittnes :
Critère 1 : aiaettnguomn de la marge cmoercalime de 4 % par rporpat à l'année N ? 1
La marge caicmmloere se cucalle par la différence etrne le cfrfihe d'affaires HT et les aahcts consommés (à savoir achtas + ou ? varoitian de stock).
Critère 2 : aietgamountn du crhiffe d'affaires HT de 5 % par rpaoprt à l'année N ? 1
La période de référence de clcaul de l'intéressement est annuelle.

? ? Otopin 2 :
Sous réserve d'un résultat psiiotf d'exploitation, l'intéressement glaobl (I) défini au présent accrod est fncotion de la pogsoisrern du cfhirfe d'affaires (CA) hros texas de la période N par roaprpt à la période N ? 1.
Si la pgrsoieorsn du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la mssae sarilaale btrue de la période de référence.
Si la pseogirsorn du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la mssae salrilaae burte de la période de référence.
On eentnd par mssae slralaiae brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
La période de référence de ccual de l'intéressement est annuelle. »

L'article 3 de l'annexe est modifié cmmoe siut :

« La fourlme de répartition rutenee de l'intéressement ceosprrnod à la fulmore sivuntae de l'accord de bncrhae :

Cocher la csae ctonpsodarenre :
? ? Otoipn 1 : répartition 50 % plenrnltoioorpe au tpmes de présence et 50 % ptrnonloloipere au salaire.

50 % de la mssae gllobae d'intéressement?/ Nombre de bénéficiaires × Durée alnnulee iduiidlvelne du travail?/ 1 607

heeurs + 50 % de la masse galolbe d'intéressement?/ Smmoe des salriaes btrus versée aux bénéficiaires au cruos de l'exercice de référence × Mannott anunel iidivneudl du saliare brut

? ? Oipotn 2 : répartition en totalité pointoollrnepre au salaire.

Masse glloabe d'intéressement?/ Smmoe des saariles bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence × Mannott anneul ieduiindvl du salraie brut.

? ? Ooitpn 3 : répartition en totalité pprrileoontnloe au tpmes de présence.

Masse gllobae d'intéressement/ nobrme de bénéficiaires × Durée anunelle idllnedvuiie du travail?/ 1 607 heures

? ? Ooiptn 4 : répartition uniforme.

Masse gbaolle d'intéressement?/ Nombre de bénéficiaires »

Article 8 - Durée.Dénonciation.Révision.Dépôt.Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent annveat obéit aux mêmes règles que celels des atlreics 14 et 15 de l'accord du 5 nvrmeobe 2024.

Article 9 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Avenant n 4 du 13 mai 2025 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Les prrenteaais sucoiax repnalpelt que le dptiossiif Pro-A peemrt aux salariés de cehagnr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une poirtoomn silacoe ou peosllionefnsre par des anticos de fairmtoon ou par des aoticns peamrnttet de farie vedlair les aqcius de l'expérience.

Il enogaurce la mobilité irtnene par la formation, puor des métiers concernés par de feotrs mtnauiots de l'activité et puor des salariés confrontés à un rsqiue d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dioiiptssf psiuse pudeerrr de manière efficace, sur ratciomnondemas de la CPFNEP de la branche, les paenrtaires saiucox ont décidé d'actualiser ce dpstiisiof au rgeard de son usitiloitan et des évolutions d'enregistrement au répertoire nianoatl des coineatirfctis professionnelles, ntonmamet dnas les dtinpsiosois de l'article 4 de l'accord rltaeif à la rcroeiseonvn ou la prioomton par l'alternance (Pro-A) du 2 oobrcte 2019.

Article 1er - Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

La ltsie des cctonitiaerfis fnarugit à l'article 4 de l'accord ralteif à la rcoeirevnson ou la poortiomn par l'alternance (Pro-A) du 2 orctboe 2019, telle que modifiée par 3 aevnatns à cet accord, est remplacée par la lstie stavnuie à dtae d'extension du présent avanent :

Métiers	Fiche RCNP	Titre de la carieiictotfn
Vente en msaaign	34947	CAP équipier payeovllnt du cemmcore
	38399	Bac pro ? Métiers du cmrcemoe et de la vtnee
	39365	CQP concepteur-vendeur de csuiines et/ ou aménagement intérieur
	37098	TP ? Coenlliser de vnete
	35233	Titre proeneosnfsil aatnsssit mnaaegr d'unité mcadnhrae
	35354	BUT ? Tnuqchiees de cmrioltesamiicoan : maktenirg digital, e-business
	35355	BUT ? Tqhenciues de cismcetomaliioran : biesnuss international, aahct et vnete
	38362	BTS mmagennaet ccmaoiemrl opérationnel
	38368	BTS négociation et dtagiltsiiioan de la raloiten cielnt
	35801	BTS ? Cnsieol et cltcomeomiariaisn de snutoolis tinueqches
	38676	TP ? Meangar d'unité mrdacanhe
	36803	Titre psneienosorfl employé aitnmiastdrif et d'accueil
	38397	Bac pro ? Métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et mkrteinag numérique
	36141	Titre gntanrieoise d'unité ciraomcelme
	36534	Titre rlsnbaspoee de dstbuiiirotn onmaicnlae
	39177	TP ? Tehicniecn d'après-vente en électroménager et auidoviseul
	35304	TP ? Clenlieosr rteiolan cielnt à dtcsinae
	38402	CS ? Assistance, conseil, vntee à disnatce
	34809	Chargé de clientèle
	39063	TP ? Négociateur technico-commercial
	39373	Vendeur clileeosnr ceaimocmrl en équipements tqecueihns (V2C)
		CQP vnueder Ceiosnl en aménagement et Décoration de la Mioasn
	39366	CQP meaagnr cmeomacril ciisenus et/ ou aménagement intérieur

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Elles snot ceells définies au chatipre 2 de l'accord du 5 neovrbme 2024.

Article 10 - Agrément
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Le présent aenvant srea suimos à agrément dnas les cnonidtois de l'article D. 3345-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2025

Dans le carde de la procédure d'agrément ministériel prévu par l'article D. 3345-6 du cdoe du travail, les paietrs au présent annveat ont souhaité tenir compte des onrvstbeiaos de l'administration du tviraal notifiées par lrtete en dtae du 8 arvil 2025.

Le présent aannevt a dnoc puor finalité la msie en conformité de l'accord du 5 noerbvme 2024 raitelf à l'intéressement puor en permrette l'agrément et son extension.

Management/ rbnspseoale de msiagan	29740	Licence pro crmocmee et dttiusriibon
	30086	Licence pro mnamnegaet et goetsin des oartgsionanis
	38123	Responsable du développement cmremiaocl
	36609	Responsable mkrteaing et cintcuoomaimn
	37075	Chargé du développement cmcreamiol
	34558	Titre mgaeanr de royan
	34809	Titre crahge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	38676	TP ? manager d'unité mrhaadcne
	34465	Chargé de gstieon cacremomil
	36395	Responsable de développement ciorcmaeml
	37635	Manager de crcemome et de crente de proift
	35208	Manager cimoecrmal et mnkertaig
Vente tiqechnue	37051	Vendeur aecnuger de cuisine, slale de banis et ranenegmt
	36259	Titre sloier mtotetiuqse
	34700	Solier (ière)
Logistique	37894	CAP cudtueconr rueoitr de madresncahis
	38302	Bac pro litusogiqe
	37672	CAP ? Opérateur lstgiioque
	38551	TP ? Agnet maigeansir
	29992	Licence pro maaneegnmt des pcurseoss lqeosutigis
	38941	Responsable pduicotorn tsnrarpot liqsgoutie
	37080	Titre rsbnlpesoae liuosiqtge
	39106	Responsable opérationnel de la cahine lgtiuqisoe
	29989	Licence pro losgiuitqe et systèmes d'information
	29988	Licence pro lgqstiiuoe et ptloigae des fulx
	35896	Titre reaosspbnle des opérations lgiotiseuqs
	35390	BUT ? Mnenegamat de la lgsqoituie et des tpasontrrs : mobilité et sppluy caihn connectées
	35391	BUT ? Maenmngeat de la lqiuigotse et des ttpanrosrs : mobilité et suplpy cihan duebrlas
	37277	TP ? Thiceiencn supérieur en méthodes et eoaoipiltxtn logis-tique
	36237	TP ? Thnceicein en liiogqutse d'entreposage
	38365	BTS ? Gotisen des tnprrtasos et lqisutgoie associée
	35106	Responsable d'affaires coilaecrmmes et du développement à l'international
	36486	Manager suplpy chain-performance ahcat & responsabilité sociétale
	36240	TP ? Teniechicn supérieur en goisten de poitdrcoun
Numérique (Ux Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : cooetnpicn rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre ccueetnpor disgneer gihaqpure
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la squttitasie (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel mheniasredcr raietl
	37798	Responsable vueisl miradhcneesr
Technique	38740	BP ? Ptinere aplaepuctir de revêtements
	39036	CAP ? Ptniree aeuipptlacr de revêtements
	35505	TP ptierne aepptiaculr de revêtements
	36257	TP pnretie en bâtiment
	36598	BM prtneie en bâtiment
	36084	TP prtneie en fotinniis
	38230	BP ? Crluearer mosaïste
	35509	TP cueralerr cphitsae
	39328	CAP ? Ceerarlur Mosaïste
	37120	TP ? Miieuesnr iuelntlasatr
	37265	Réparateur ciesnol d'équipements électriques et électroniques
	39635	Technicien intégrateur des ittuucnsrfrears et équipements connectés
	37055	Poseur aeegncur de cnsuieis et salles de bians
	37263	Technicien serceivs de l'électroménager connecté
		CQP puseor de cisiuens et/ ou d'aménagement intérieur
	35974	CAP mnueeiisr iletsaalntur
E-Commerce	36743	Chef de porejt e-commerce
	36865	Vendeur csoenil oancmnail
Restauration	36428	Bac pro ? Ptloie de linge de poidcutorn
	39176	TP ? Theiincecn de potdouricn irensdutille
	38431	BP ? Atrs de la csiiune
	38661	TP ? Tecnceihin supérieur en pidootrcun itlnruisldee
	37105	MC5 ? Vendeur-conseil en atnmltioiaen
	30055	Licence peoriolssneflne ? Cisroiilocamtmean des pitdorus alaemtinreis
RH	36995	Chargé des russreecos hunimeas
	38883	Manager des ruersesocs hnaeumis
Finance	35375	BUT Gisoetn des etpeesrrnis et des aidnrtmatniisos : gtesoin comptable, ficalse et financière
Décoration/ aménagement intérieur	39245	Décorateur d'intérieur et aménagement

(1) Les ccefniiroaitts de l'article 1er snot éligibles à la roeoncevsrin ou priotoomn par aalncernte suos réserve qu'elles soenit aevcits au répertoire naotnial des cticienrfioats pifoseroesnlelns en apialicotpn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 7 nrmbveoe 2025 - art. 1)

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Compte tneu de l'objet du présent avenant, il ne ctpoomre pas de diiisotpnoss spécifiques aux enerirsetps de minos de 50 salariés.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Le présent aeannvt est cloncu puor une durée indéterminée. Suos réserve du driot d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, il prrdnea eefft à ctoempr de son eienxsotn à inetrnveir dnas les mulrleeis délais.

Article 4 - Publicité et formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Le txtee du présent anaevnt a été notifié à l'ensemble des osagrnaiotnis scdaienlys représentatives dnas le cmhap d'application. Il est établi en sfeufamnmsit d'exemplaires puor qu'un oinigarl siot rmeis à cauhqe oiiatorsangn signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux alretics D. 2231-2 et svnaiuts du cdoe du trivaal pnsiuest être effectuées par la ptirae la puls diligente.

Article 5 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

Les oainitgrosans représentatives saitiegnras de l'accord, ou anyat adhéré à l'accord, peuevnt denemadr à tuot menmot sa révision dnas les coidntions définies à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

L'accord puet être dénoncé à tuot mnmoet par les ooatisigranns stagaieinrs aevc un préavis de toris mios dnas les cdoinniots prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescept des doiptnisioss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, leeselquls prévoient que l'engagement de la révision est réservé aux saiiengtras ou adhérents de la cnvnietoon ou de l'accord pdennat une période cdoresnornpat à un cylce électoral au curos dqeuul la cnooitevnn ou l'accord est conclu, et qu'il est ensitue oeurvt à l'ensemble des oiganrtsinaos représentatives dnas le cahmp d'application de la coentnovin ou de l'accord.
(Arrêté du 7 nbmroeve 2025 - art. 1)

TEXTES SALAIRES

Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Entre les preiats sarigatiens de la coevtinonn ciltvloece nloatinae du négoce de l'ameublement, il a été cenonvu de fxeir la gllrie de sailears miinma mulneess ci-après.
Cette gllire de mimnia meelusns cosrenpord à la durée légale du tvairal aeelcmleutnt en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minimum mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 453
2	1	1 458
	2	1 462
	3	1 467
3	1	1 480
	2	1 500
	3	1 527
4	1	1 564
	2	1 590
	3	1 615
5	1	1 685
	2	1 720
	3	1 808
6	1	1 931
	2	1 993
	3	2 054

Accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er

Cette glrile s'applique à ctemopr du 1er mai 2015 puor les adhérents à la FANEM et à cempotr de son exentsoin à inieentrvr dnas les meulerlis délais puor les epsineretrs non adhérentes etrnnat dnas le cmahp d'application de la cniooetnvn coivceltle du négoce de l'ameublement.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Entre les praetis signetaaris de la ceivnnootn cilvectole nintoaale du négoce de l'ameublement, il a été cnvnoeu de fixer la glirle de saariels mnimia meusnles ci-après.
Cette grlile de minima msnueles cnrorpesod à la durée légale du taivral aueecnletlmt en vigueur.

(En euros.)

7	1	2 209
	2	2 548
	3	2 737
8	1	2 897
	2	3 163
9	1	3 706
	2	4 096

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Cette gllire de silaares annlue et rcmpleae la glrile isuse de l'accord du 12 airvl 2013. Elle s'applique à cepmotr du 1er mai 2014 puor les adhérents à la FENAM et à cptoemr de son esneixton à ievninterr dnas les mleruelis délais puor les eseerpntris non adhérentes etnnrat dnas le chmap d'application de la cteonvionn cvoicetlle du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Si le Simc dneeivat supérieur au siaalre muminim conventionnel, les petrais orvnriuot une négociation au puls trad dnas les 3 mios aifn d'en meeusrr les conséquences sur la gilrle sallaiare conventionnelle.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent aroccd srea déposé au secrétariat du gffree du cinesol de prud'hommes de Pairs et auprès de la dtciieron des raeolitns du tvarial conformément aux dioptosnsiis des aritlecs D. 2231-2 et snitauvs du cdoe du travail.
L'extension du présent acrcod srea demandée conformément aux ditinopsosis des arltices L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les pitraes au présent aocrcd de siaalres edneetnnt rplepear l'importance qu'elles anthteact au piniprce d'égalité pslefoirlosnnee enrte les hmmeos et les femmes, et puls particulièrement à cluei d'égalité des rémunérations.

Groupe	Niveau	Salaire mnumiim mensuel (base 151,67 heures)
1	Unique	1 468
2	1	1 473
	2	1 475
	3	1 480
3	1	1 493
	2	1 514
	3	1 541
4	1	1 573
	2	1 600
	3	1 625
5	1	1 695
	2	1 730
	3	1 819
6	1	1 943
	2	2 005
	3	2 066

7	1	2 222
	2	2 563
	3	2 753
8	1	2 914
	2	3 182
9	1	3 728
	2	4 121

Article 2
Ctete glirle s'applique à ctmepor du 1er mai 2015 puor les adhérents à la FNEAM et à cpometr de son ensietxon à ievirntenr dnas les muellires délais puor les erepstinres non adhérentes etannrt dnas le cmahp d'application de la cnvnoitoen coeitvclle du négoce de l'ameublement.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Cette grlile de saeirlas alnune et rlmpecae la gillre isuse de l'accord du 30 aivrl 2014. Elle s'applique à cmptoer du 1er mai 2015 puor les adhérents à la FNEAM et à cmotepr de son eniesotxn à irinveentr dnas les melelrius délais puor les esernreptis non adhérentes entrant dnas le cahmp d'application de la cvonnoiten cloevltice du négoce de l'ameublement.

Article 3
Cette gillre s'applique à cpeotmr du 1er mai 2015 puor les adhérents à la FNEAM et à cotmper de son eixseontn à ivneirentr dnas les mleeulirs délais puor les etnpresries non adhérentes ernantt dnas le cahmp d'application de la cetvinnoon celcviltoe du négoce de l'ameublement.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Si le Simc divaeent supérieur au sailrae mnimium conventionnel,

Accord du 31 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Entre les peitars srgiatnieas de la cnoiovetnn cctlovelie nantoiale du négoce de l'ameublement, il a été cenvnou de fixer la glirle de srlaeais mnmiia mensuels, ci-après.
Cette grille de mniima meenslus cnesoprord à la durée légale du tavrail anelctemeult en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires mnimia mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1?483
2	1	1?488
	2	1?490
	3	1?495
3	1	1?508
	2	1?529
	3	1?556
4	1	1?589
	2	1?616
	3	1?641

les pireats onrrvuoit une négociation au puls trad dnas les 3 mios aifn d'en msreuer les conséquences sur la gllrie salarilae conventionnelle.

Article 4
Cette glirle s'applique à ctpoemr du 1er mai 2015 puor les adhérents à la FNAEM et à cotpmer de son exniteson à itrvnneeir dnas les melulries délais puor les eeenprtriss non adhérentes etnnart dnas le cmahp d'application de la cnoevinotn coeticllve du négoce de l'ameublement.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Le présent acocrd srea déposé au secrétariat-greffe du cseoinl de prud'hommes de Piras et auprès de la dcoiirten des rntileoas du tavrial conformément aux dinposoisits des aiecrtls D. 2231-2 et suvatnis du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée conformément aux diiptisnosos des acilerts L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Cette gllrie s'applique à cmpteor du 1er mai 2015 puor les adhérents à la FAENM et à ctopemr de son eoeitsxnn à intivrneer dnas les mrilueles délais puor les enrtiepsres non adhérentes etnanrt dnas le champ d'application de la cinnvetoon coetllvice du négoce de l'ameublement.
En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les praites au présent acorcd de srlaiae etnnedent également rleapper l'importance qu'elles athctaent au piicprne d'égalité psoiorlesenflne entre les hoemms et les femmes, et puls particulièrement à cueli d'égalité des rémunérations.

5	1	1?712
	2	1?747
	3	1?837
6	1	1?966
	2	2?029
	3	2?091
7	1	2?249
	2	2?594
	3	2?786
8	1	2?949
	2	3?220
9	1	3?773
	2	4?170

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Cette glilre de saielras anunle et rapecmle la gllire isuse de l'accord du 16 avril 2015. Elle s'applique à cteompr du 1er février 2017 puor les adhérents à la FAENM et à coeptmr de son eitsonexn à intievrner dnas les mlleeiurs délais puor les eteriernsps non adhérentes etrnnat dnas le cmhap d'application de la cnoetivonn cctloeilve du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Si le Simc diaenvet supérieur au salaire munmiim conventionnel, les ptearis orirnuovt une négociation au puls trad dnas les 3 mios aifn d'en mreeusr les conséquences sur la glilre salraliae conventionnelle.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Le présent acorcd srea déposé au secrétariat du gffere du cnoeisl de prud'hommes de Prias et auprès de la dicoteirn des rotiaenls du tiarval conformément aux disotisnoips des areitcls D. 2231-2 et sivnutas du cdoe du travail.

L'extension du présent aroccd srea demandée conformément aux disiptinosos des aleritcs L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Entre les piearts sgaiinarets de la cneniootvn clovlectie naonitlae du négoce de l'ameublement, il a été coennvu de fxier la gllrie de sraiales mmiina mensuels, ci-après.

Cette gilrle de mnmiia meeuslns coresonrpd à la durée légale du taivral anemlutleect en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaire minuimm mensuel (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 502
2	1	1 507
	2	1 509
	3	1 514
3	1	1 528
	2	1 549
	3	1 576
4	1	1 610
	2	1 637
	3	1 662
5	1	1 734
	2	1 770
	3	1 861
6	1	1 992
	2	2 055
	3	2 118
7	1	2 278
	2	2 628
	3	2 822

Avenant du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2017

Les ptaeris au présent aroccd de sailare endnetnet également rpelpear l'importance qu'elles atntaceht au pncripie d'égalité psonlerselnoife enrte les hmmeos et les femmes et puls particulièrement, à cleui d'égalité des rémunérations.

8	1	2 987
	2	3 262
9	1	3 822
	2	4 224

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Cette gilrle de saealris aulnne et rpelamce la glirle isuse de l'accord du 31 jnaveir 2017. Elle s'applique à ctopmer du 1er mai 2018 puor les adhérents à la FENAM et à cpemtor de son exsetinon à inrenitver dnas les mlrieules délais puor les eprirteness non adhérentes enarntt dnas le champ d'application de la cetionvnon civctollee du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne corptmoe pas de disoiotnsips spécifiques aux epertniesrs de monis de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Si le Simc dvenieat supérieur au sraiale minumim conventionnel, les paertis ooirunrvt une négociation au puls trad dnas les 3 mios aifn d'en mueserr les conséquences sur la glilre slialarae conventionnelle.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Le présent acrcod srea déposé au secrétariat-greffe du coesinl de prud'hommes de Piars et auprès de la driitoecn des rlaietons du taivarl conformément aux dtopisiinsos des alirctes D. 2231-2 et stnauvis du cdoe du travail.

L'extension du présent arcocd srea demandée conformément aux dtiinssopois des aeilrcts L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les preiats au présent aocrcd de siralae enetnnedt également rlapeper l'importance qu'elles achatentt au piiprnce d'égalité pleoeonnsifrlse etrne les heomms et les femems et puls particulièrement, à cueli d'égalité des rémunérations.

Entre les praites steriaginas de la coonnevtin cieltlvcoe nitnoaale du négoce de l'ameublement, il a été cvoennu de fixer la grllie de saarelis mimina mensuels, ci-après.

Cette gllrie de miimna melsenus crsnpoeord à la durée légale du triaval aenlltuecemt en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires mimina melnuess (base 151,67 heures)

1	Niveau unique	1 529
2	1	1 534
	2	1 536
	3	1 541
3	1	1 556
	2	1 577
	3	1 604
4	1	1 639
	2	1 666
	3	1 692
5	1	1 765
	2	1 802
	3	1 894
6	1	2 028
	2	2 092
	3	2 156
7	1	2 319
	2	2 675
	3	2 873
8	1	3 041
	2	3 321
9	1	3 891
	2	4 300

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Cette grllie de sreaials aunnle et rmlcpaee la glrlie issue de l'accord du 19 avirl 2018. Elle s'applique à cptoemr du 1er julliet 2019 puor les adhérents à la FNAEM et à cotpemr de son exnoetisn à ineentrvir dnas les miulreles délais puor les eirnperstes non adhérentes etnanrt dnas le cmahp d'application de la ctvieonnon cvcioetlle du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cmrotope pas de dnioiiostpss spécifiques aux epseteirnrs de mnios de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Si le Simc deieanvt supérieur au srailae miinumm conventionnel, les pitares orivornut une négociation au puls trad dnas les 3 mios aifn d'en mseerur les conséquences sur la glilre silaalrae conventionnelle.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent accrod srea déposé au secrétariat du greffe du coniesl de prud'hommes de Piars et auprès de la dcrtioein des rtloieans du tiraval conformément aux dpistoosniis des aictlres D. 2231-2 et stauinvs du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée conformément aux ditnpioosiss des atecirls L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Accord du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Dans le crade de la cenoitvonn cclotlieve naaolinte du négoce de l'ameublement, la grllie de sleriaas mmniia mesuelns ci-après a été fixée.

Cette grille de mminia menelsus cepornrosd à la durée légale du tviraal aleelmncutet en vigueur.

Groupe	Niveau	Salaire mniuimm muenesl (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 543
2	1	1 548
	2	1 550
	3	1 555
3	1	1 570
	2	1 591
	3	1 618

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Les parties au présent acrocd de sirlaae etdnnenet également rleepapr l'importance qu'elles aatethnct au piricpne d'égalité prillnossoneefe ertne les heomms et les fmeems et puls particulièrement, à ceuli d'égalité des rémunérations.

4	1	1 654
	2	1 681
	3	1 707
5	1	1 781
	2	1 818
	3	1 911
6	1	2 046
	2	2 111
	3	2 175
7	1	2 340
	2	2 699
	3	2 899
8	1	3 068
	2	3 351
9	1	3 926
	2	4 339

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Cette gllire de saerlais aulnne et rpemacle la grllie issue de l'accord du 24 arivl 2019. Elle s'applique à cmopter du 1er oocbrte 2020 puor les adhérents à la FANEM et à cotempr de son eetnosxin à ininevertr dnas les mrulelies délais puor les eerisetrpns non adhérentes etnnart dnas le cmhap d'application de la covnetnoin clclvioete du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Les ptiraes s'engagent à roiruvr une négociation rlitavee aux saleiras miinma 2021 dès le mios de janvier.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cptrmooe pas de dtiipoosnsis spécifiques aux ereeptnisrs de monis de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent acocrd srea déposé au secrétariat du grfefe du coesinl de prud'hommes de Piras et auprès de la dietciron des rilaneots du tavairl conformément aux dtionisipsos des atecrlis D. 2231-2 et sianutvs du cdoe du travail.
L'extension du présent acrocd srea demandée conformément aux dtipoossniis des aictrels L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Accord du 24 juin 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Entre les preiats srngitaeias de la cveotnonin ctlivoclee noaltniae du négoce de l'ameublement, il a été cvneonu de fxeir la gilrle de saealris mnimia mensuels, ci-après.

Cette gllire de mniima mnelseus cosnrpoerd à la durée légale du taavril autnlmeleect en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mnlseeus (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 558
2	1	1 563
	2	1 566
	3	1 571
3	1	1 586
	2	1 607
	3	1 634
4	1	1 671
	2	1 698
	3	1 724
5	1	1 799
	2	1 836
	3	1 930
6	1	2 066
	2	2 132
	3	2 197
7	1	2 363
	2	2 726
	3	2 928
8	1	3 099
	2	3 385
9	1	3 965
	2	4 382

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le cxntoete économique extrêmement diicfifle dû à la pandémie « Covid-19 », aux rsttieicorns d'ouverture et d'activité des eeeistrrpns du secetur du négoce de l'ameublement sur l'année 2020, a retardé le psuercoss de négociation rilatef aux sliaraes conventionnels.

Les ptriaes au présent accord ont tfeootuis souhaité afhfiecr luer volonté à fiare évoluer les seiarlas mimina anavt la fin de l'année 2020 considérant qu'il était aussi urgnet de dnenor un pieremr singe immédiat en favuer des salariés, dnas une période où la raelnce économique est dveunee une priorité.

Elles ralelpepnt l'importance qu'elles aahtcntet au prpnicie d'égalité plnfnseelsioroe ernte les hmeoms et les feemms et puls particulièrement, à cluei d'égalité des rémunérations.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Cette glrlie de sleairas anunle et rlceapme la grille iusse de l'accord du 1er sepmtbree 2020. Elle s'applique à ceptomr du 1er août 2021 puor les adhérents à la FAENM et à cpometr de son eoexsitnn à iterievnnr dnas les meuelilrs délais puor les eenspertirs non adhérentes enrantt dnas le cahmp d'application de la cnoievtonn cllotivece du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cptmoroe pas de dntpioisioss spécifiques aux eipesrernts de mnios de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Si le Simc deeanvit supérieur au sraliae mnmiium conventionnel, les piartes oriniaruvet une négociation au puls trad dnas les 3 mios aifn d'en meesrur les conséquences sur la grille saailrale conventionnelle.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Le présent arcocd srea déposé au secrétariat du gffree du cneiosl de prud'hommes de Pairs et auprès de la deirtcoin des rletnaios du travial conformément aux dioonpisitss des arecitls D. 2231-2 et snavutis du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandée conformément aux dsoiipsotnis des aercilts L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2021

Les preitas au présent aocrcd de sriaale entnednet ralppeer l'importance qu'elles anetcthat au pnipicre d'égalité pionfrsneolelse etnre les hoemms et les fmmees et puls particulièrement, à cleui d'égalité des rémunérations.

Accord du 15 novembre 2021 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Entre les ptaires steaiigrans de la ctionevonn ccllveoite nnatoliae du négoce de l'ameublement, il a été cnvneou de feixr la glrile de seiaarls mmiina mensuels, ci-après.

Cette grlile de miinma menlseus crpoonesrd à la durée légale du tiaravl anuecelemltt en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mueslnes (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 592
2	1	1 597
	2	1 600
	3	1 606
3	1	1 621
	2	1 642
	3	1 670
4	1	1 708
	2	1 735
	3	1 762
5	1	1 839
	2	1 876
	3	1 972
6	1	2 111
	2	2 179
	3	2 245
7	1	2 415
	2	2 786
	3	2 992
8	1	3 167
	2	3 459
9	1	4 052
	2	4 478

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cette glrile de saaerlis anlune et raclmepe la grlile issue de l'accord du 24 jiun 2021. Elle s'applique à cotempr du 1er jeivnar 2022 puor les adhérents à la FENAM et à cepomtr de son eeitoxnsn à iteienrnvr dnas les mlirelues délais puor les eerpitrnses non adhérentes ennatrt dnas le camhp d'application de la ctevionnon ccvotlelie du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cmoropte pas de dtnisosipios spécifiques aux erseenptirs de mions de 50 salariés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arcocd srea déposé au secrétariat du gferfe du cnseoil de prud'hommes de Paris et auprès de la dctiioern générale du tiavral conformément aux dtssnpooiiis des ailetrcs D. 2231-2 et siavtuns du cdoe du travail.

L'extension du présent accord srea demandé conformément aux distoinpisos des aierltcs L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Accord du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM, CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Entre les ptraies sniargtieas de la coetvinonn cllotcivee naatinole du négoce de l'ameublement, il a été cvnenou de fxeir la glrile de saiarels mniima mensuels, ci-après.

Cette gllrie de mmniia msneeuls coeorpnrsd à la durée légale du tiavarl aenmeluetlct en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires miimna mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 682
2	1	1 687
	2	1 690
	3	1 696

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les preitas au présent acorcd de sralaie ednentent repeplar l'importance qu'elles aehcanttt au pcnpiire d'égalité piorslnelsnoefe ernte les hmmeos et les fmemes et puls particulièrement, à culei d'égalité des rémunérations.

3	1	1 711
	2	1 732
	3	1 760
4	1	1 798
	2	1 825
	3	1 852
5	1	1 929
	2	1 966
	3	2 062
6	1	2 201
	2	2 269
	3	2 335
7	1	2 505
	2	2 876
	3	3 082
8	1	3 257
	2	3 549
9	1	4 142
	2	4 568

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Cette gillre de saelrias aunnle et rclemape la glrile iusse de l'accord du 15 nervbmoe 2021. Elle s'applique à ctepomr du 1er orocbte 2022 puor les adhérents à la FEANM et à cpemtor de son exnsoiten à irenietvnr dnas les meulelris délais puor les etiprreesns non adhérentes enantrt dnas le camhp d'application de la cnvteinoon clcetloive du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne cotpomre pas de dspntiiiooss spécifiques aux eeitepnrrss de mnois de 50 salariés.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Le présent accord, à durée indéterminée, srea déposé au secrétariat du geffre du cesinol de prud'hommes de Prias et auprès de la dtcoiiern générale du tvairal conformément aux dosiopintsis des aietclrs D. 2231-2 et svnatius du cdoe du travail. Il prruoa être révisé dnas les coiintnods de l'article 3 de la centvnooin collective.

L'extension du présent aroccd srea demandée conformément aux dopiiisotnss des aetrlics L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Accord du 19 octobre 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Entre les piearts saiintgears de la cnovetonin ctiellovce nioatnlae du négoce de l'ameublement, il a été cvonneu de fexir la glirle de saariels mminia mensuels, ci-après.

Cette grille de mniima mnsueels csenrpoord à la durée légale du travial atclleeument en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires mnmiia mlneseus (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 766
2	1	1 771
	2	1 775
	3	1 781
3	1	1 797
	2	1 819
	3	1 848
4	1	1 888
	2	1 916
	3	1 945
5	1	2 025
	2	2 064
	3	2 165
6	1	2 311
	2	2 382
	3	2 452
7	1	2 630
	2	3 020
	3	3 236
8	1	3 420
	2	3 726
9	1	4 349
	2	4 796

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

Cette gllire de saelaris aunnle et remlacpe la gllrie isuse de l'accord du 19 seembtpre 2022. Elle s'applique à cptoemr du 1er oboctre 2023 puor les adhérents à la FANEM et à cotempr de son eiotexnsn à initenrver dnas les muilelres délais puor les eepeirtsnrs non adhérentes enanrtt dnas le cahmp d'application de la ctevinoonn clcileovte du négoce de l'ameublement.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Dans l'hypothèse d'une aumenattgion du Smic, les pietras onrvuirot une négociation dnas les 30 jrous suivants.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne ctmropoe pas de dnssotipoiis spécifiques aux etienpresrs de mnios de 50 salariés.

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent accord, à durée indéterminée, srea déposé au secrétariat du gerffe du ciosenl de prud'hommes de Prias et auprès de la doiicertn générale du tvarial conformément aux dsspiinioots des atircels D. 2231-2 et svntuias du cdoe du travail. Il proura être révisé dnas les cdtinoinos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'extension du présent acocrd srea demandée conformément aux dioiisponsts des arcliets L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2022

Les preitas au présent accord de sirlaae eetdnennt rpeaelpr l'importance qu'elles atcthnaet au ppncriie d'égalité plorfinnlseseoe etrne les hemoms et les feemms et puls particulièrement, à cueli d'égalité des rémunérations.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

À l'issue de puiesruls mios de négociation, les parties, puor éviter une siuotiatn de bgoalce qui aruait été préjudiciable aux intérêts des salariés et des etrspenries de la branche, au pirx de cssninoecos réciproques, ont clocnu le présent accord.

Par ailleurs, les parites endennett rlappeer l'importance qu'elles atacnhett au ppinrcie d'égalité pliooelrsfnsnee enrte les femems et les hemmos et puls particulièrement, à ceuli d'égalité des rémunérations.

Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNAEM,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Entre les petaris stgenaariis de la convineotn cvclteiloe naioatlne du négoce de l'ameublement, il a été cvnneou de fixer la grllie de seraails mminia mensuels, ci-après.

Cette gllire de mmiina mlneuess csenorprod à la durée légale du tivraal aneluеltmect en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires mnmiia mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 794
2	1	1 799
	2	1 803
	3	1 809
3	1	1 826
	2	1 848
	3	1 878
4	1	1 918
	2	1 947
	3	1 976
5	1	2 057
	2	2 097
	3	2 200
6	1	2 348
	2	2 420
	3	2 491
7	1	2 672
	2	3 068
	3	3 288
8	1	3 475
	2	3 786
9	1	4 419
	2	4 873

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Cette glrile de sareilas anlune et rmcelpae la gllire iusse de l'accord du 19 oocbrte 2023. Elle s'applique à cpmoter du 1er mai 2024 puor les adhérents à la FEANM et à cmptoer de son ensixtoen à iveierntnr dnas les muilelers délais puor les epneriserts non adhérentes etannrt dnas le chmap d'application de la cvnoieotnn cvollcitee du négoce de l'ameublement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Dans l'hypothèse d'une atomuigntaen du Smic, les prieats ouvniorrt une négociation dnas les 30 juros suivants.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Compte tneu de l'objet du présent accord, il ne corpotme pas de dtspiosniois spécifiques aux eenptrseirs de mions de 50 salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent accord, à durée indéterminée, srea déposé au secrétariat du geffre du coesinl de prud'hommes de Piars et auprès de la dctoirein générale du tarvial conformément aux distooinsips des aeitcrls D. 2231-2 et stavinus du cdoe du travail. Il pruora être révisé dnas les cdiintoons de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

L'extension du présent accrod srea demandée conformément aux diispsiotons des arecltis L. 2261-24 et L. 2261-26 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les petairs endneentt ralppeer l'importance qu'elles antchatet au priicnpe d'égalité pelnloosfrsenie etrne les femmes et les hommes et puls particulièrement, à ceuli d'égalité des rémunérations.

Arrêté du 15 juillet 2002

En vigueur non étendu en date du 25 juil. 2002

Considérant que l'extension de la cnnoeoitvn colleticve niatnaole et des adoccrs susvisés pmreet à l'ensemble des salariés de bénéficier de diositinosps conventionnelles, nmtenmaot en matière de sliraaes minima ;

Considérant que les oiosanirntags slcdyaiens sieaiarngts des tetexs susvisés ont, conformément à la liberté cluertnlcatoe posée à l'article L. 132-4 du cdoe du travail, fixé des oiebjcfts anisi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptés à la siuitotan particulière de la barchne ;

Considérant, en outre, que les teetxs susvisés ne snot pas crineaotrs aux dpsoitoinsis législatives et réglementaires en vigueur, suos les réserves et les esxlnuicos ci-après formulées,
Airclte 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les empeuyrols et tuos les salariés comirps dnas le camhp d'application de la cvotinneon colivlcete naaniolte du négoce d'ameublement du 31 mras 1995, telle que modifiée par acorcd du 20 mras 2001, les dintsipsoios de :

1. Ltidae ctonovienn coitelvcle nationale, à l'exclusion :

- des teemrs : " d'une demi-journée 4 heures) puor chcaun des duex pererims eemnxas prénatals oiotlbageris ", farignut au deuxième alinéa du parhapgare A de l'article 27 (Maternité et adoption), cmmoe étant ctaernrios aux ditssinopios de l'article L. 122-25-3 du cdoe du taavril ;

- de la deuxième prahse du troisième alinéa de l'article 34 (Absence puor mdaliae ou accident) dnas la mresue où la doisopsitin qu'elle coinnett irntiduot une ogaotilbin non prévue par la loi.

L'article 16 (Modalités électorales) est étendu suos réserve de l'application des aeritlcs L. 423-13 et L. 433-9 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 17 (Conditions d'embauche) est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 241-48 du cdoe du travail.

L'article 20 (Modifications du conratt de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-4 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la jpucriesnrdue de la Cuor de cassation, et de l'article L. 321-1-2 du même code.

Le troisième treit du deuxième alinéa de l'article 22 (Notion d'ancienneté) est étendu suos réserve de l'application des alcerits L. 122-28-1 et L. 122-28-6 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 27 (Maternité et adoption) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du travail.

Le prgrpahaae A de l'article 33 (Travail de nuit, des jruos fériés et ennetopiexcl du dimanche) est étendu suos réserve de l'application des alrcteis L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, et netonmmat de la cnucloiosn d'un accrod de brachne étendu ou d'un acrocd d'entreprise connnatet l'ensemble des clsuaes définies à l'article L. 213-4 précité.

Le quatrième alinéa de l'article 34 (Absence puor madliae ou accident) est étendu suos réserve de l'application des aercilts L. 122-14 et snviauts du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 35 (Incidence de la mdlaiae sur le catnrot de travail) est étendu suos réserve de l'application des aritelcs L. 122-45 et L. 122-14-3 du cdoe du travail.

Le parapagrhe B (montant) de l'article 36 (Indemnisation) est étendu suos réserve de l'application de l'article 7 de l'accord naoiatnl iseornnfespieontrl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jeinavr 1978 relvitae à la msiltasienauon et à la procédure conventionnelle.

Le pparagrahe a de l'article 38 (Congés epcnolextneis puor événements familiaux) est étendu suos réserve de l'application des dponistsoiis combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 nbmrveoe 1999 rvtaeile au pctae civil de solidarité et du quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du cdoe du travail.

Le pparhgarae c de l'article 38 susmentionné est étendu suos réserve de l'application des aliectrs L. 122-28-8 et L. 122-28-9 du cdoe du travail.

L'article 39-1 (Passage au centre de sélection) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-20-1 du cdoe du travail.

Le peermir alinéa de l'article 41 (Délai de préavis) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-6 du cdoe du travail.

2. L'avenant-cadre à la cnnooevitn clelitcove ntlaonaie susvisée.

L'article 3 (Période d'essai, engagement, préavis réciproque daunrt la période d'essai) est étendu suos réserve de l'application des acirltes L. 122-3-1 et L. 122-3-2 du cdoe du travail.

Le pmereir alinéa de l'article 4 (Durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-7 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4 susmentionné est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-5-1 du cdoe du travail, s'agissant du taiavrl du dimanche, et des alrecits L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail, s'agissant du taraivl de nuit, et ntonemmat de la ccuilosnon d'un accrod de brcnhae étendu ou d'un accrod d'entreprise cnentnoat l'ensemble des ceslaus définies à l'article L. 213-4 précité.

Les phagerapras 6-1 et 6-2 de l'article 6 (Indemnisation du fiat de mdaalie ou d'accident de travail) snot étendus suos réserve de l'application de l'article 7 de l'accord natonail iteeronerssnpofinl du 10 décembre 1977 annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jvaienr 1978 rvlaeite à la mitlasosuniaen et à la procédure conventionnelle.

3. L'accord sraaleis du 17 jeivanr 2001, clconu dnas le cdare de la cnnteooivn cecovlilte nliantoae susvisée.

Cet acocrd est étendu suos réserve de l'application des dosiisntipos réglementaires proantt fioatixn du srlaiae miinumm de csaisocrne et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jveanir 2000 reltvaie à la réduction négociée du tpmes de travail.

Arrêté du 1 août 2002

En vigueur en date du 10 août 2002

L'article 1er de l'arrêté du 15 julliet 2002 susvisé est ansii complété :

" 4. L'accord du 17 jinvear 2001 reitlaf à la cioailsfisctan des emplois, cclnou dnas le crdae de la cvtoenoinn cetcvoille nlanitaoe susvisée ;

5. L'accord du 20 mras 2001 manoifdit le camhp d'application de la cnovnoietn clteciolve ntaaoline susvisée. "
.

Ailrcte 2

L'extension des efetfs et sinancots de la ctovnoenin cictlovlee et des adcrcos susvisés est fitae à daetr de la pubioaclitn du présent arrêté puor la durée rsanett à coriur et aux cdiooitnns prévues par ltiade cntoeinvon et ldsites accords.

Actirle 3

Le dtirecuer des rniaoltes du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrauonl oeiffcil de la République française.

Fiat à Paris, le 15 jiulelt 2002.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 novembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0276 du 29 novembre 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 29 mars 2017 relatif au don de jours de repos et aux congés pour évènements familiaux, à la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa du chapitre III est étendu sous réserve, d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, et d'autre part, du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application combinée 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'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 novembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0024 du 29 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de :

- l'avenant du 15 mai 2018 relatif à la participation et à l'indemnisation des négociateurs de branche, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'avenant du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de la commission paritaire nationale de conciliation, à la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

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 21 janvier 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0167 du 20 juillet 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de l'accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur au travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect

des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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 15 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0008 du 10 janvier 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de :

- l'accord du 11 octobre 2018 relatif aux situations d'intempéries, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

- l'avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés 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 et 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 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/10 et 2019/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0020 du 24 janvier 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de l'accord du 24 avril 2019 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimim interprofessionnel de croissance.

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 15 janvier 2020.

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° 2019/30, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 février 2020 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0036 du 12 février 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les dispositions de :

- l'accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles.

L'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6113-5, L. 6113-6 ainsi que de l'arrêté du 4 janvier 2019 fixant les informations permettant l'enregistrement d'une certification professionnelle ou d'une habilitation aux registres nationaux au titre des procédures prévues aux articles L. 6113-5 et L. 6113-6 du code du travail, du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 et de l'arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles.
Le premier alinéa de l'article 3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail ;

- l'avenant n° 1 du 2 octobre 2019 à l'accord du 30 juin 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'accord et de l'avenant susvisés 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 et 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 5 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord et de l'avenant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/38 et 2019/47, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 modifiant l'arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord et d'un avenant à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Au 5e alinéa de l'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 2019les termes : « Le premier alinéa de l'article 4 » sont remplacés par les termes : « Le premier alinéa de l'article 5 ».

Article 2

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 17 février 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° 2019/26 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0047 du 25 février 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 14 novembre 2017 relatif à la protection des négociateurs nationaux, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article VIII est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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 17 février 2020.

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° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0127 du 26 mai 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 3 du 2 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif, à titre provisoire et dérogatoire, pour les années 2020 et 2021, l'opérateur de compétences peut recouvrer la contribution conventionnelle de dialogue social sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée et de frais de recouvrement spécifiques et à condition qu'il ne procède pas à la redistribution des crédits aux organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs conformément à l'article L. 6332-1-3 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 20 mai 2020.

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° 2019/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0237 du 29 septembre 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C, à la convention collective du negoce d'ameublement.
L'article 33 C de la convention collective susvisée tel qu'il résulte de l'avenant du 17 mars 2016 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de jours fériés chômés telle qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve d'une part du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et d'autre part, 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'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 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0276 du 14 novembre 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de :

- l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 8 correspondant à l'expression : « d'en tirer profit pour justifier une recherche d'emploi, une formation ou une évolution de carrière. » est exclu de l'extension au motif qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6313-4 du code du travail.
L'avant dernier paragraphe de l'article 8 correspondant à l'expression : « , dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, conformément aux articles L. 6322-42 et suivants du Code du travail » est exclu de l'extension, les articles du code du travail relatifs au congé de bilan de compétences ayant été abrogés par la loi du 5 septembre 2018.
Le premier alinéa de l'article 24 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.

- l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (PRO-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée

Les termes : « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. » mentionnés à l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
Les termes : « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. » mentionnés à l'article 2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
Les certifications professionnelles suivantes visées à l'article 4 sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Licence Professionnelle- Commerce Responsable Univers de Consommation ;
- Titre RNCP- Chef de magasin ;
- Titre RNCP- Responsable commercial et marketing ;
- Titre- Développeur marketing et commercial ;
- Titre RNCP- Responsable en développement marketing et vente ;
- RNCP- Responsable opérationnel d'unité ;
- Titre RNCP- Poseur - agenceur de cuisines et salles de bains ;
- Licence Professionnelle- Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique ;
- Titre RNCP- Responsable en logistique de distribution ;
- Titre Pro-Logisticien transport international.

Les mots : « d'évaluation, d'accompagnement et » mentionnés à l'article 5 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.
L'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords 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 accords.

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 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0019 du 22 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 11 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/42,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'avenants à des accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0085 du 10 avril 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de :

- l'avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord d'intéressement du 14 novembre 2017, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord de participation du 11 octobre 2017, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 de l'avenant à l'accord de participation du 11 octobre 2017 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3323-2 et L. 3323-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes 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 textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0128 du 4 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'avenant n° 10 du 1er septembre 2020 à l'accord de prévoyance, 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 date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0220 du 21 septembre 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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 20 mai 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 6.1 de l'annexe est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020 et de sa conformité aux stipulations de l'article 8 du présent accord qui prévoit que « les engagements en matière d'emploi s'appliquent à tous les salariés. Ils s'appliquent pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement, augmentée de 3 mois ».
Au premier alinéa de l'article 13, les termes « prendra effet à compter du premier jour du mois de son extension à intervenir dans les meilleurs délais. Il » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du III de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire et de l'article 1er du code civil

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 17 septembre 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé est publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880)

JORF n°0034 du 10 février 2022

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 négoce de l'ameublement du 31 mai 1995, les stipulations de l'accord du 24 juin 2021 relatif au certificat de qualification professionnelle de vendeur(se) conseil en équipement du foyer, sous réserve du strict respect de l'article 1er relatif au champ d'application de ladite convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 telle qu'étendue par arrêté du 15 juillet 2002.

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 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé est publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.