

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT DU 30 JUIN 1972. ETENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 1972 (JO DU 7 JANVIER
1973).

IDCC 675

Brochure 3065

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2024

Maisons à succursales de vente au détail d'habillement

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 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972. Etendue par arrêté du 8 décembre 1972 (JO du 7 janvier 1973).	5
Objet	5
Article 2 - Durée	5
Article 3 - Avantages acquis	5
Article 4 - Droit syndical	5
Article 5 - Activité syndicale hors de l'entreprise	6
Article 5 bis - Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires	6
Article 6 - Section syndicale	6
Article 7 - Activité de la section syndicale dans l'établissement	6
Article 8 - Exercice du mandat syndical	7
Article 9 - Nombre de délégués syndicaux	7
Article 10 - Cumul des mandats	7
Article 11 (1) - Délégués du personnel	7
Article 12 - Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise	7
Article 13 - Compétence du comité	7
Article 14 - Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal	7
Article 15 - Attributions d'ordre social	7
Article 16 - Attributions d'ordre technique	8
Article 17 - Attributions d'ordre économique	8
Article 18 - Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux	8
Article 19 - Jeunes salariés	8
Article 20 - Mensualisation du personnel ouvrier	9
Article 21 - Apprentissage	9
Article 22 - Embauchage	9
Article 23 - Communication du texte de la convention au personnel	9
Article 24 - Visites médicales	9
Article 25 - Pièces à produire à l'embauchage	9
Article 26 - Période d'essai des employés	9
Article 27 - Notification de modification de fonction	9
Article 28 - Modification de situation personnelle	9
Article 29 - Affectations temporaires	9
Article 30 - Femmes en état de grossesse	10
Article 31 - Prime d'ancienneté	10
Article 32 - Maintien de l'ancienneté	10
Article 33 - Décompte de l'ancienneté	10
Article 34 - Durée du travail	10
Article 38 - Rupture du contrat de travail. - Délai-congé	10
Article 39 - Temps libre en vue d'un réembauchage	11
Article 40 - Licenciement collectif	11
Article 41 - Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique	11
Article 42 - Indemnité de licenciement	11
Article 43 - Logement de fonction	11
Article 44 - Allocation de fin de carrière	11
Article 45 - Congés payés	12
Article 46 - Congés exceptionnels	12
Article 47 - Obligations militaires	12
Article 48 - Maladie	12
Article 49 - Accidents du travail	13
Article 50 - Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail	13
Article 51 - Maternité	13
Article 52 - Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité	14
Article 53 - Absence pour cas fortuit ou de force majeure	14
Article 54 - Dossiers du personnel	14
Article 55 - Tenue de travail	14
Article 56 - Réembauchage	14
Article 57 - Personnel sous contrat à durée déterminée	14
Article 59 - Hygiène et sécurité	15
Article 60 - Date d'application	15
Article 61 - Commission paritaire de conciliation	15
Article 62 - Cas non prévus à la présente convention	15

Article 63 - Dépôt	15
Article 64 - Adhésion postérieure	15
Article 65 - Extension	15
Textes Attachés	17
Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	17
Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972	19
Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	22
Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972	23
Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972	27
Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	28
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle	28
Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels	29
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle	30
Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle	31
Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	33
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement	40
Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social	40
Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	42
Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle	48
Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires	48
Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation	49
Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel	50
Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles	51
Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO	65
Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical	65
Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation	68
Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai	70
Accord du 28 mars 2019 relatif à la à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP)	71
Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap	72
Accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	74
Avenant du 9 décembre 2019 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	77
Avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	77
Accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	79
Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	82
Avenant du 17 février 2023 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	86
Avenant du 10 avril 2024 à l'avenant du 30 juin 1972 relatif à la protection sociale complémentaire	87
Avenant du 20 juin 2024 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle	87
Textes Salaires	89
Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires	89
Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires	90
Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté	91
Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011	93
Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012	94
Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016	96
Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017	97
Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019	99
Accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis	101
Accord du 21 septembre 2023 relatif aux salaires mensuels minima garantis	102
Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires mensuels minima garantis	103
Textes Extensions	107
ARRETE du 8 décembre 1972	107
ARRETE du 18 octobre 1977	107
ARRETE du 25 juillet 1978	107
ARRETE du 6 août 1980	108
ARRETE du 16 février 1981	108
ARRETE du 28 avril 1983	108
ARRETE du 18 juillet 1983	108

ARRETE du 27 septembre 1984	108
ARRETE du 30 mai 1985	108
ARRETE du 18 juin 1985	108
ARRETE du 18 juillet 1986	109
ARRETE du 6 août 1986	109
ARRETE du 4 mars 1988	109
ARRETE du 29 septembre 1988	109
ARRETE du 17 août 1989	109
ARRETE du 3 octobre 1989	109
ARRETE du 20 septembre 1990	109
ARRETE du 18 mars 1991	109
ARRETE du 29 juin 1992	109
ARRETE du 11 juillet 1994	110
ARRETE du 24 octobre 1995	110
ARRETE du 16 octobre 1996	110
ARRETE du 22 octobre 1996	111
ARRETE du 15 mars 2002	111
Textes parus au JORF	113
Arrêté du 27 mars 2019	113
Arrêté du 24 juillet 2019	113
Arrêté du 3 décembre 2019	113
Arrêté du 11 décembre 2019	114
Arrêté du 23 décembre 2019	114
Arrêté du 25 août 2020	115
Arrêté du 16 octobre 2020	115
Arrêté du 10 janvier 2021	115
Arrêté du 22 janvier 2021	116

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL D'HABILLEMENT DU 30 JUIN 1972. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 1972 JO DU 7 JANVIER 1973

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des missions à succès de vente au détail d'habillement.
Syndicats signataires	Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Syndicat national des cadres du commerce et de la distribution CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des employés, techniques et agents de maîtrise CTFC ; Fédération nationale des cadres du commerce CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération générale services-livre CFDT, par arrêté du 7 août 1980 ; Fédération des cheminots et des services UNSA, par arrêté du 6 décembre 2004 (BO n° 2005-23).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 janv. 1988

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre propriétaires et salariés des magasins de vente et sièges des entreprises à succès dans l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles textiles, réputés 64-11 et 64-14 de la nomenclature des activités et portés du 9 novembre 1973 (à l'exclusion des établissements commerciaux de détail des tapis et moquettes).

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

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 5 juin 1996

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

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

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

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1983

La présente convention est applicable pour une durée de 1 an à partir du 1er juillet 1972 et se renouvelle entièrement par tacite reconduction d'année en année.

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

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

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des organismes siégeant et accompagnée d'un projet de modification.

Les procédures commerciales 3 mois au plus tard après la demande de révision.

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

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

Celles-ci concernent de se renouveler à ce sujet au moins une fois par an.

Article 3 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

La présente convention, ses annexes et ses annexe sont applicables à l'exclusion de tout autre et ils se substituent, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui régissent spécifiquement la situation des salariés visés à l'article 1er. Cependant, la présente convention et ses annexes ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages sociaux acquis précédemment ou par la force des usages.

Les changements apportés par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux accords déjà conclus pour le même objet, dans les établissements, à la suite d'usages et d'accords. Toutefois, c'est la cause la plus favorable qui devra, seule, s'appliquer.

Article 4 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, et notamment les salariés reconnaisant la liberté d'opinion, ainsi que le droit

puor les tarrulleaivs d'adhérer lemerinbt et d'appartenir à un sacdint pessofroeinnl constitué en vtre du lvire III du cdoe du travail.

Les eyomeuprls s'engagent à ne pas prnedre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas apnrtpeair à un sacyindt puor arrêter lerus décisions en ce qui ccnnoree l'embauche, la cndioute ou la répartition du travail, la fotrimoan professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesreus de dilncsiipe ou de congdiement.

Si l'une des pretias caetntrocants cosettne le moit du congdiement d'un tivaulelrr cmmoe aanyt été effectué en viotolain du droit sandyicl ci-dessus rappelé, les duex peaitrs s'emploieront à reconnaître les fatis et à atopepr aux cas liuegiitx une siltuoon équitable.

Cette ietrtnelionvn ne fiat pas obtlcase au dirot puor les pteiars d'obtenir jeridnceiuamt réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit sdyiacnl ne diot pas aoivr puor conséquence des aects cntoriears aux lois.

Article 5 - Activité syndicale hors de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

L'exercice du diort syinadcl est rnonecu dnas tetous les etesienprs dnas les cootinids prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 rvltaee à l'exercice du doirt sadnicl dnas les entreprises.

Les salariés exerçant des fonctnois saarieutts dnas des oniniogatrass scelnaiys ou dnas des ormisenags peseslrnnoifs ou oifecflis obtiendront, sur présentation d'un dumnoect écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au monis 6 jrous ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée puor astsiser aux réunions où luer présence est nécessaire.

Les salariés appelés à piaperctr aux congrès stetturiaas des otaonirsigans selycinads représentatives bénificieront - sur jstfatuicif - de 3 jours payés par an dnas la lmitie d'une pnesnroe par episrntere et par ongaitsrioan syiacdnle représentative.

Un salarié aanyt une ancienneté supérieure à 1 an appellé à occpeur une fotcionn sdylciane au sien de son orioaitgnsan slcndyaie en drohes de l'entreprise jurioa d'une sunopissen de son ctnaort de traival et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas une epmoli smliiraie si la durée de rptue du cortant de traavil est supérieure à 6 mios et inférieure à 2 ans et à coitidon qu'il en fssae la dnedmae par lettre recommandée aevc accusé de réception au puls trad 2 mios anavt la dtae souhaitée puor son retour.

En cas de réembauchage, les anvageats d'ancienneté aqicus aanvt le départ snerot conservés.

L'application de ctete cualse est limitée à 1 salarié par an et par oatgoiirasn snldcayie ouvrière.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dnas une cmsomoisin piarartie de la pfosirsoen ou dnas toute aurtre csmmoision décidée par les stgnreiaais de la présente covenitnon dnas le cardre de ctete dernière, ou puor assessir aux réunions de csmsmlioions de conciliation, le temps passé srea rémunéré cmmoe temps de taival dnas le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les ancesebs découlant des pahaegrpras ci-dessus ne sneruiait être imputées sur les congés payés.

Article 5 bis - Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

1° Les onsonraiagnits peoatarnls représentatives de la citnvnoeon cilctloeve s'engagent à roersbuemr à chque salarié amagccparat les représentants sdiyanycux paenmrmts aux réunions païitras ses fiers de déplacements'il vneit d'une région arute que la région pniarinese (entendue cmmoe la région des trpnaotrss peirnisas définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975)(1), dnas les coinoditns ci-après :

a) Déplacement en tairn en classe économique, ou par aovin en classe économique puor les tajrtes dépassant 3 h 30 de train du docilme au leiu de réunion.

b) Frias de raeps sur une bsae firofrtaiae de 6 fios le mimnuim gtanrai(2).

c) Fairs d'hébergement (nuitée et éventuel pitet déjeuner lié à l'hébergement) sur une bsae folitrfarae de 30 fios le mmuinum garanti.

Les fairs de ruoaaettirsn et de déplacement des salariés triavnalalt en Île-de-France snot pirs en cgahre dnas les mêmes conndotis dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses poneleionserfsls htteleuibas de même nature.

2° Les fairs snot remboursés dnas un délai mamiuxm de 30 jruos suanivt la dtae à llaquilee les juasticftifs onauigirx ont été présentés. Les jfstiactuifs dneoivt être détaillés.

3° Les diissoonitps du présent acirlte ne pevneut se cmuluer aevc des ategnvaas accordés par auleirls et aynat le même objet.

4° Les doitspsnios du présent acltire s'appliquent également aux mmeerbz de la CNPPI iuss d'entreprises de mions de 50 salariés.

(1) Les tremes « s'il vient d'une région autre que la région piinnsraee (entendue cmmoe la région des trnsaoprts perinasis définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » snot eluxcs de l'extension cmmoe étant coerintas aux dnpsisiotos de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

(2) Défini à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, le miniumm grnatai iärennevtt notanmmet puor l'évaluation des aeangtavs en nature. Il est déterminé en fiotnocn de l'évolution de l'indice naoniatl des pirs à la consommation.

Article 6 - Section syndicale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Cuqahe sdincayt représentatif puet constituer, au sien de l'entreprise ou de l'établissement, une sicuten slanidyce qui arusse la représentation des intérêts peolrinnfoesss de ses membres, conformément aux dsiotpiinoss de l'article 1er du livre III du cdoe du tiarval et dnas les cintodoins prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

Article 7 - Activité de la section syndicale dans l'établissement

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

La sitcoen saydlnce arsusse la ctoelcle des canotitisos syailcnedes à l'intérieur de l'établissement mias en doerhs des tmeps de travail.

La dsfoiufin de la persse sndcliye et des tatrs scyuiandx dnas l'entreprise est libre aux hreues d'entrée et de stiore du travail.

L'affichage sidyncal est autorisé. Des penuaanx d'affichage dtncitsis de cuex des délégus du pneornesl ou du comité d'entreprise ou d'établissement soenrt spécialement réservés aux cmtianuocinoms des onoatigianrss syndicales.

Ils soernt apposés à l'intérieur de l'établissement suinvat des

modalités fixées par aocrcc aevc le cehf d'établissement ou son représentant.

Un erxlimeape des itnooafirnms à affecihr srea reims simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements ocnpcat puls de 200 salariés, la soeitn slindcyae ultise un laocl aménagé à l'usage common des snocetis slaydenics et mis à luer dispoositiin par l'entreprise.

Dans les établissements de monis de 250 salariés, ce laocl puet être ceuli des délégués du peeosnnrl ou des mrbeems du comité d'entreprise (1).

La sociten syndacile puet réunir ses adhérents 1 fios par mois, dnas l'enceinte de l'établissement en deorhs de l'horaire et des lieux de travail, savuint les modalités à fixer aevc le cehf d'établissement ou son représentant.

(1) Alinéa étendu dnas la murese où il n'est pas en ctcitrnadioon aevc les dpitisoisins de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Article 8 - Exercice du mandat syndical

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Puor l'exercice de son mandat, cuqhac délégué scadnyil devra prévenir au préalable son cehf hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de tmeeps libre qui lui est alloué.

Article 9 - Nombre de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Chaque oatraigniosn sncylidae frnoamt une soietcn sicdnlyae est représentée par un ou psuieulrs délégués syndicaux.

Le nmobre des délégués sindcyuax est focointn de l'effectif du personnel, siot :

- 1 puor un etfifecf d'établissement de 50 à 1 000 salariés ;
- 2 puor un effitecf d'établissement de 1 001 à 3 000 salariés ;
- 3 puor un etciefff d'établissement de 3 001 à 6 000 salariés ;
- 4 puor un eftcifef d'établissement de puls de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au mions 50 salariés sreat comosée umnnqeeuit d'établissements dnstictis de minos de 50 salariés, il srea désigné un délégué sidyacl d'entreprise qui pruroa être coishi dnas l'un qnuoucleqe des établissements.

Article 10 - Cumul des mandats

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Il n'y a pas d'incompatibilité ernte les fontcnios de délégué scndyial et clées de délégué du personnel, de mrmbee du comité d'entreprise ou d'établissement et de représentant saydcnil au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 11 (1) - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

La msioisn des délégués du penesrnol csotsine à présenter les réclamations iudvedneiils ou celvletocis du personnel, qui n'auraient pas été dtmecienert satisfaites, reteilvas aux salaires,

aux cinstolifsicaas professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Luers atbruttonis snot déterminées par la législation en vigueur.

(1) Alicher étendu suos réserve du rscepct des doipitoisnss de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avirl 1946 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).

Article 12 - Comité d'établissement. - Comité central d'entreprise

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Dans les établissements ocaunpct au moins 50 salariés, il srea institué un comité d'établissement dnot la coitousntin est régie par les lios et règlements en vigueur. S'il y a plesuirus comités d'établissement, un comité ctnaerl d'entreprise srea constitué des délégations des comités d'établissement dnas le cadre des ttxes légaux en vigueur.

Article 13 - Compétence du comité

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le comité cntral d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dnas les citdnooisn légaux, les abritoutnis d'ordre social, preiossfenol et économique prévues par la loi dnas les lietmis des pvuooris exercés rcemneteipvset par le cehf d'entreprise ou le cehf d'établissement. Le cehf d'entreprise dnnoera toteus iiononfarmts nécessaires au cehf d'établissement peamtnertt un femnonecinntot narmol du comité d'établissement.

Article 14 - Réunion du comité. - Ordre du jour - Décisions. - Procès-verbal

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le comité d'établissement se réunit au mnois 1 fios par mois, sur cvionoacton du cehf d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, exceptionnellement, tnier une snoede réunion à la daenmde de la majorité de ses membres.

Le comité cntral d'entreprise se réunit au minos 1 fios tuos les 6 mios sur ctonoacivon du cehf d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tnier une scedone réunion à la dndeame de la majorité de ses membres.

L'ordre du juor est arrêté par le cehf d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux mmerbes 3 jruos au mions anavt la séance. Lrqusoe le comité se réunit à la dnedomae de la majorité de ses membres, fneurigt onmtbegaireliot à l'ordre du juor de la séance les queutsois jetoins à la dmndæe de convocation. Les résolutions snot pseirs à la majorité des voix.

Les délibérations snot consignées dnas les procès-verbaux établis par la secrétaire et communiquées au cehf d'entreprise ou d'établissement et aux mbemers du comité.

Article 15 - Attributions d'ordre social

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le comité coopère aevc la dciorerin à l'amélioration des cinitodnos cecillteovs d'emploi, de travail, ainsi que des cionotdns de vie du proesennl au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est oaltmrbgieinoet saisi, puor avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par

l'employeur, qui diot rielcielur l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avis qui srea tinsmras aevc le pojret de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également consulté sur l'affectation de la cruoottibnn sur les selarias à l'effort de construction, quel qu'en siot l'objet.

Le comité asurse ou contrôle la gteoisn de ttoeus les ?uvres soeicals établies dnas l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de luers familles, ou ppractie à cttee gestion, quel qu'en siot le mdoe de financement, dnas les conditions fixées par le décret du 2 nvomerbe 1945.

Le fenenaicmmt par l'employeur des ?uvres socielas gérées par le comité est obligatoire. Il frea l'objet au naveiu de cuaque établissement d'un accrod peraitulcr qui en déterminera le taux par rraport à la masse des salaires.

Le comité iviernntet dnas la détermination de la période des congés payés.

Article 16 - Attributions d'ordre technique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le comité est oateimnogelrbit consulté sur les problèmes généraux relatifs à la fotomrian et au percfeenmtonnit professionnels.

Ces problèmes de ftairoomm et de peerementfocnnit pennleofsiosrs fnoret l'objet d'un aaennvt à la présente convention.

Le comité étudie les meuesrs envisagées par la dtcieroin et les stongueigss émises par le pnrosneel en vue d'améliorer la priutdcoon de l'entreprise et psporoe l'application de celles qu'il arua retenues.

Article 17 - Attributions d'ordre économique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1992

Le comité est oariginelbetmt informé et consulté sur les qutnoeiss intéressant l'organisation, la goitsen et la mchare générale de l'entreprise ou de l'établissement, et nnmtaomet sur les mueesrs de nrtuae à afeftecr le volume ou la suturcre des effectifs, la durée du triaval ou les cdniniots d'emploi et de tavairl du personnel. Il puet flormeur des veux sur ces divers points.

Le cehf d'entreprise ou d'établissement rned compte, en la motivant, de la stiue donnée aux avis et v?ux émis par le comité.

Le comité d'entreprise est ogeinatilrbomet informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et puet émettre des soigntesus sur l'affectation à luer donner.

Au monis 1 fios par an, le cehf d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rpopart d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le crffihé d'affaires, les résultats gluoabx de l'exploitation, l'évolution de la suructre et du mnnaott des salaires, asini que ses petojs puor l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état fisaant risitser l'évolution de la rémunération menynoe hioarre et melnulsee au crous de l'exercice par rpoart à l'exercice précédent.

Dispositions prreops aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la fomre d'une société anonyme, la dreoticin est, en outre, tneue de cnmiouemqr au comité d'entreprise, aavnt luer présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des potifs et pertes, le blian annuel et les

rapptors des ceimiasomrs aux comptes, asni que les aurtes dctoummes qui saieernt suioms à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise puet cqooevnur les corsiemsmais aux comptes, rivoecer lreus eipnixoltcas sur les différents psstoes de ces dceoumtns ainsi que sur la siouitatu financière de l'entreprise et fmoerulr teuots onviaesbtros utiles, qui sonert ortelmneibgoait tarsensmis à l'assemblée générale des ananirceteios en même tpmes que le rproapt du cniseol d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise puet se friae asssetir d'un expert-comptable chosii pmari les erxteps caeblopmts irsnctis au taableu de l'ordre dnas le rosrset de la cuor d'appel du siège de l'entreprise. Cet epxret est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable puet pnedrre csiacnonane des lrevis cleapbmtos énumérés par les ailecrts 8 et suinvats du cdoe de commerce.

Les mrmeebs des comités d'entreprise ont dorit aux mêmes coincauiotmmns et aux mêmes cpieos que les acoreinintas et aux mêmes époques.

Deux mrbmees du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des creads et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et oivreurs assisteront, aevc viox consultative, à tteous les séances du csnioel d'administration ou du cosneil de surveillance, soeln le cas.

Les comités d'entreprise snot habilités puor dnneor un avis sur les atgtnoiuaenms de prix. Ils pnueevt être consultés par les fciaoneirnons chargés de la fixoaitn et du contrôle des prix.

Article 18 - Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

a) Le pesnenrol visé à la présente citnneoovn est réparti etrne les catégories d'emploi faiurngt en anxnee I ;

b) Les sraleias melensus muimnaix de ce poennsrel fnot l'objet de l'annexe II ;

c) Les saignreiats s'engagent à retspeceer le prcipnie « à trivaal égal srailae égal » puor les junees tauievrlrlas et les femmes.

Article 19 - Jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

L'emploi des juenes teallrirvuas et ainrpptes de l'un ou l'autre sexe, âgés de mions de 18 ans, est réglementé par le lvrie II du cdoe du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 stbpereme 1967.

Il est précisé que :

1. Ces jnheeus tivrrauealls et aipptrens ne punveet être employés à un tiaravl etfcifif de puls de 8 hueres par juor et de 40 heuers par semaine.

2. Auucne période de taravil efifectf imoreirnnptu ne puorra excéder une durée maxailme de 4,5 heures.

3. Tuot tarvial ernte 22 hueers et 6 hruees est interdit.

4. La durée maxailme du roeps de niut des jeunes trllarvieuas ne puet être inférieure à 12 hueres consécutives.

A l'exception des aiprnteps suos contrat, le srialae réel des employés de monis de 18 ans ne puet être inférieur au sairlae mniiaml de luer catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

Article 20 - Mensualisation du personnel ouvrier

En vigueur étendu en date du 11 juin 1976

Srea considéré cmome pensreoni mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le pnoesenrl ovrier arute que cueli de ftbcoraaiin et de mesure, à savoir cueli de la rhuetcœ et des scerives généraux et d'entretien, employé de façon pmntenerae à un psote fxie dnas l'entreprise et à l'intérieur même de celle-ci.

Les dtinpsiiooss de la présente croitevonn ctivloclee lui seront applicables, ansii qu'aux roerecuuhts à domicile, salariés de l'entreprise.

Article 21 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Il fuat ennerdte par « apepntri » cluei ou cllee qui est lié par un ctaonr d'apprentissage écrit au cehf d'entreprise et qui reçoit un eemnnenigset méthodique et cplomet suos la responsabilité de l'employeur dnas les cniniodots allenmtceu et déterminées par le livre Ier du cdoe du travail.

Les cortnats cluncos à ptrair du 1er julelt 1972 denrovt être coferonms aux disstnpoois de la loi du 16 jileut 1971 et des texes réglementaires pirs puor son application.

Un aavnent à la présente cntvnooein friexa les modalités précises du régime de l'apprentissage dnas la profession.

Article 22 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les eryomleups feront connaître leurs besions en pnorensel aux sceeirvs de la main-d'oeuvre. Ils se réservent la possibilité de reocirur à tuote époque à l'embauchage direct.

Article 23 - Communication du texte de la convention au personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Lors de l'embauchage, il est donné oerebinmoilgtat ciaanocnsnse de la présente cevoiotnnn cllivetcoe et des aevtnans à la psonrone recrutée.

Cette obgltiaion est réputée sitftaasie par l'affichage de la cnvnooeit dnas les luoax d'embauchage. Un eerplxaime reste à la dsopistoiin du personnel. Un examplemrie est rimes à cuaque délégué du psnnroel sur sa ddmenae dnas les etrenspires qui ocupuecnt puls de 10 salariés.

Article 24 - Visites médicales

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Tuot euhacgbame dnas l'entreprise dnneora lieu, dnas le crade de la médecine du travail, à une viitse médicale obligatoire, cnnmepraot un examen radioscopique, au curos de la période d'essai.

Article 25 - Pièces à produire à l'embauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

En vue de l'embauchage, le salarié diot prodrui :

- son état civil ;
- s'il est étranger, les dtemoucns nécessaires eu égard à sa nationalité ;
- son dreiner citifacret de travail, jisutiafnt qu'il est libire de tout ntarott antérieur ;
- son ctaifcreit d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé pqyuishe ;
- ses cartes d'assurances seiucas et d'allocation flaiemias s'il est aetsstjui aux premières et acliaorlce des deuxièmes ;
- puor les mnios de 18 ans, l'autorisation de la psnornee exercant la picssnuae ptaanlere et une lrette anutasriot le miuner à riceveor sa piae ;
- si l'employeur le demande, un exxtait de son casier jiicuidrae de minos de 1 mois.

Article 26 - Période d'essai des employés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Article 27 - Notification de modification de fonction

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Lorsqu'il y arua mduitaoficn dnas la fntacion entraînant une micoafiditon de saailre ou de classification, la nioitaofctn srea ftiae par écrit et, en tuot cas, srea justifiée par les mtnnies portées sur le btlielun de salaire.

Article 28 - Modification de situation personnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Pour ttuo mdcfiaitioon innvreetat dnas la stotiuian pllenrenoise du salari, postérieurement à son eaengegnmt et entraînant miofiadicoton des obtoillags de l'employeur, le salari dvera :

- en firae la déclaration à l'employeur ;
- pdurroie teutos les pièces retlvieas à sa nllevuoe situation.

Article 29 - Affectations temporaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les afncotaitfes tereiarmops snot destinées à prrouoir au rpenamlcemet des absences autres que ceells de curote durée résultant de la vie cuatonre de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, miaadles de cture durée).

Pour ces aftonictefas temporaires, il est fiat apepl uemqineunt au persnneol volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en termes d'exécution du ctonart de travail, de firmaoton ou d'avancement.

L'affectation traeriopme d'une pernnsoe sur un epmol de catégorie supérieure au ptsøe qu'elle occupe oariernedinmt n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet srevir à

paeillr de façon pérenne des iennfsfiucsas d'effectifs.

Les anfctafieots toearrmpeis cnecheonrt eenltemleist :

- la lñguoe milaade ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé paentral ;
- le congé prtnael d'éducation ;
- le congé de seiotun fmialial ;
- la foiaormtn de luonge durée ;
- la vcancae (ou carence) de potse dnas l'attente d'un rneceutemrt ;
- le congé puor création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces atnfoiteacs teemiparors entraînent, à cmotepr du peiremr juor de latdie aocetaffn et puor sa scittrre durée, un complément de rémunération.

Ce complément de sirlaae diot être au mions égal à la différence entre le sralaie fxie du salarié et la rémunération miimum en viuguer dnas l'entreprise ou, à défaut, cloninntoeevnle du potse considéré.

Les règles de rémunération vraaible liées à ce pstoie snot appliquées et les prmies vlbaiers cronneoadtprs versées.

Les compétences aueqscs à l'occasion d'affections tpoeremias dvnioiet ptreemtre au salarié concerné d'accéder au neivau de csalcisatoifn supérieur. L'affection devneit pérenne en cas de vaacnce définitive du poste.

Article 30 - Femmes en état de grossesse

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Il ne puet être procédé au leninmciecet des feemms en état de gssosorse médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article 29 du lrvie Ier du cdoe du tariavl et des txtees ultérieurs s'y rapportant.

En cas de maitotun d'emploi, les employées en état de gssreose cnernoest le bénéfice de luer précédent eplomi pdnenat tutoe la durée de luer mutation.

Article 31 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 17 févr. 1983

Les salariés bénéficient d'une pmrie d'ancienneté.

Cette pmrie est exprimée en veular alosbue par catégorie d'emploi puor 3, 6, 9, 12, 15, 20 ans de présence.

Elle s'ajoute au slaaire réel de l'intéressé et diot ferugir à prat sur le bluitlen de paie.

Elle aetugnme de 60 % du pretuaongce d'évolution des barèmes de saalires minimaux.

Article 32 - Maintien de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les salariés qui pesanst d'une catégorie dnas une atrue catégorie ou, au sien d'une même catégorie, d'un elpomi à un arute

conservent, dnas luer nluoelue catégorie ou luer nuvoel emploi, l'ancienneté acquise.

Lorsque, à l'intérieur d'un même grpue (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, siot sur sa ddnmeae en acrcod aevc l'employeur, siot aevc son accord sur la dednmae de l'employeur, il citnonue de bénéficié de l'ancienneté auiqcse dnas son précédent emploi.

Article 33 - Décompte de l'ancienneté

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

L'ancienneté est comptée du juor de l'entrée dnas l'entreprise ou le gouppe (société mère et filiales) quel que siot l'emploi de début.

Après un départ du salari éaynat entraîné une rruuite de contrat, l'ancienneté est comptée à ptarir de la dtae de réembauchage éventuel.

Article 34 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 11 juin 1976

La durée hmadedoabire du taairvl est de 40 hruées puor l'ensemble du psrneneol snas rorceus au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 puor le perneson de vente.

Les modes de répartition de l'horaire hmmedoabdaire snot fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952, modifié par le décret n° 53-1039 du 24 octobre 1953 et en drneier leiu par le décret n° 56-996 du 3 otbroce 1956.

Conformément à ce deenrir texte, une répartition égale sur 6 juors oeluvrbas de la durée de présence est peirmse pnnaedt 14 snimaees par an, après iotomirnafn de l'inspection du travail, à coidnoith que les hueers de traival acmpcioels etlionexpmeecلن pneandt la journée ou la demi-journée hemeuiatlelbnt chômée doennnt leiu siot à un rpeos cspoetmnuera pirs en doehrs des smeaines de dérogation, siot à une mojirotaan de saarile de 25 % à llqaluee s'ajoute éventuellement la maaoiotjrn puor hruées supplémentaires.

Article 38 - Rupture du contrat de travail. - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

Sauf cas de ftaue grave, la durée du délai-congé réciproque est, après le mios d'essai, réglée de la façon svuniate :

- 15 jours, si l'employé a puls de 1 mios et mions de 6 mios de présence ;
- 1 mois, si l'employé a puls de 6 mios de présence ;
- en cas de lieeiencncmt d'un employé anyat une ancienneté de srcveie de puls de 2 ans dnas l'entreprise, cet employé a doirt à un délai-congé de 2 mois.

Le lcceienenmit srea notifié par l'employeur par ltetra recommandée aevc aivs de réception, conformément à la loi du 19 février 1958 (art. 23 du lrvie Ier du cdoe du travail).

Le délai-congé prat de la dtae de la première présentation de la lttere recommandée.

L'employeur prorua tjomous deespsinr le salarié d'effectuer ce préavis. Il dreva l'en prévenir dnas la nttaoificin du leemencncit par lttere recommandée aevc aivs de réception, et lui régler l'ensemble des indemnités légales et cvnnleoeeonnits qui lui snot dues.

l'employeur.

Article 45 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

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

a) L'employé ayant moins de 1 an de présence bénéficiera de deux jours ouvrables de congé payé pour moins de présence dans l'entreprise ;

b) L'employé qui a 1 an de présence bénéficiera d'un congé au moins égal à 24 jours ouvrables. En ce qui concerne les jeunes employés de moins de 18 ans et les jeunes mères de famille, le congé accordé est celui fixé par les dispositions légales en vigueur ;

c) La période normale des congés annuels est fixée du 1er mai au 31 octobre ; par voie d'accord réciproque, le patron peut autoriser tout ou partie de son congé payé pendant une autre période de l'année ;

d) Soit réservé d'un accord réciproque, le congé peut être fractionné. Lorsque la fraction, pris en dehors de la période normale, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 6 jours ouvrables, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables supplémentaires ; il ne bénéficie que de 1 jour supplémentaire lorsque la fraction comprend de 3 à 5 jours de congé ;

e) La liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chaque établissement au plus tard le 31 mars ;

f) Les époux travaillant dans le même établissement prennent leurs congés simultanément ;

g) Le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire ou qui sont en cours d'apprentissage bénéficie, dans la mesure du possible, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;

h) Le rappel d'un employé en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. L'employé rappelé doit à 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés par l'employeur ;

i) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par le médecin, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les périodes d'indemnisation pour maladie ou accident de travail, dans la mesure où elles sont inférieures à 10 jours, et les congés d'éducation (loi du 3 juillet 1957) ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels ;

j) L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'article 54 j du livre II du code du travail modifié, soit 1/12 des rémunérations totales perçues pendant la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, soit le salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait été empêché de travailler, selon le montant qui lui est le plus favorable ;

k) L'employé travaille dans les premières années dans les sous-sols, tels que définis à l'article 5 du décret du 10 juillet 1913 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, bénéficie de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par mois de 6 mois passés dans les sous-sols ;

l) Congés d'ancienneté : le personnel bénéficie de congés supplémentaires au moins qui ne peuvent être accordés aux congés annuels légaux (sauf accord des deux parties) dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

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

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

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est accordé à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise. Il peut être exercé pour une partie de l'année de la date d'entrée dans l'entreprise.

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne doivent pas être pris en compte dans le calcul défini au paragraphe ci-dessous relativement au remplacement des congés.

Article 46 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

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

- mariage du salarié (après 6 mois de présence dans l'entreprise) : 5 jours nemoraeamt travaillés ;

- mariage d'un enfant : 2 jours nmenrmalet travaillés ;

- mariage d'un petit-enfant, d'une sœur ou d'un frère : 1 jour nalmronemt travaillé ;

- mariage du père ou de la mère : 1 jour nemormaemt travaillé ;

- mariage ou cérémonie d'un enfant ou d'un petit-enfant : 1 jour nalmronemt travaillé ;

- décès du conjoint : 4 jours nmearenomlt travaillés ;

- décès d'un enfant : 3 jours nlnmmraeeot travaillés ;

- décès du père ou de la mère : 3 jours nrnoemelamt travaillés ;

- décès d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents : 1 jour nreomnemalt travaillé ;

- lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du lieu de la résidence, il sera accordé 1 jour de congé supplémentaire ;

- déménagement du salarié : 1 jour neraneomlmt travaillé.

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

Article 47 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

Les périodes de réserve obligatoire et non provoquées ne sont pas déduites du congé annuel. Les périodes d'orientation pré-militaire ne donnent pas lieu à réduction de salaire, dans la limite de 3 jours, sur justification émanant de l'autorité militaire.

Article 48 - Maladie

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Les absences motivées par l'incapacité résultant d'une maladie sûrement justifiée et notifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne peuvent pas donner droit à une réduction du traitement.

de travail.

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

Toutefois, dans le cas où ces accès sont nécessaires et le conseil médical recommandé avec avis de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage dépendant d'une période de :

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

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

sous que, cependant, le total des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de maternité ou de régime de prévoyance) que percevra ainsi l'employé malade puisse excéder ni le total des versements versés par lui pendant les 12 mois précédant la maladie ni le total des allocations de la sécurité sociale.

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

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

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

Article 49 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

Article 50 - Priorité de réembauchage à la suite de licenciement pour maladie ou accident du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le personnel licencié pour cause d'absence due à la maladie ou à un arrêt du travail aura, s'il en fait la demande dans les 6 mois

suivant la date du constat médical de la guérison par l'entrepreneur recommandé avec avis de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pendant une période de :

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

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

Article 51 - Maternité

En vigueur étendu en date du 25 février 1980

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

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

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

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

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

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

Durée de la absence en disponibilité : 1 an

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par l'entrepreneur recommandé avec avis de réception :

De la première : 1 mois avant

De la reprise : 1 mois avant

Durée de la absence en disponibilité : 15 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par l'entrepreneur recommandé avec avis de réception :

De la deuxième : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la absence en disponibilité : 18 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par l'entrepreneur recommandé avec avis de réception :

De la troisième : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la absence en disponibilité : 21 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par l'entrepreneur recommandé avec avis de réception :

recommandée aevc aiws de réception :

De la ptligonooarn : 2 mios avant

De la rspiree : 2 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 24 mois

Date à lalquelle l'employeur diot être avisé par lettre recommandée aevc aiws de réception :

De la rirespe : 2 mios avant

Ces périodes teelmireirtsls ne snot fnnarlibcotaes ni puor une risrpee ni puor une poolotniagrn (1).

Il purroa être accordé aux salariées, sur présentation d'un cicarfitit médical et suos réserve des vérifications d'usage, 6 jruos obeulvars de congé non payés par année cvile puor soigner un efnnat mdlaae et à charge.

Il ne srea procédé à acuin limceniecent de salariée en état de grsosesse médicalement constaté et dûment notifié suaf dnas les cas prévus par l'article L. 122-25-2 du lrive Ier du cdoe du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en lgine de cmotpe puor le doit aux congés nrmoaux de maladie, il ne puet entraîner auunce duinitimon de la durée des congés payés.

Il etrne en lgine de ctompe puor le clcaul de l'ancienneté.

En cas de maternité, les intéressées anayt au mnois 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficeront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de luer sialare pnneadt la totalité de luer congé de maternité.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du cdoe du tvraail (arrêté du 25 julleit 1978, art. 1er).

Article 55 - Tenue de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Dnas cqahue entreprise, les cnodiions cncanrenot la tnuue du psnnreeol en cctaont aevc la clientèle sornet fixées par le règlement intérieur.

Dnas le cas où une tenue particulière saiert imposée, celle-ci srea fiurnoe et enntruete par l'employeur, dnot elle reste la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tneues en matières les puls inflammables.

Article 56 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Au cas où les dsevries priorités de réembauchage roeuchnens dnas la présente cvnionteon puor maladie, adnicect du travail, obniioltags mailteiirs et ceuass économiques verandiinet en concurrence, elels se régleraient d'après l'ancienneté rvcetsipee des différents postulants.

L'employé réembauché du fiat des priorités de réembauchage et qui n'était pas prati de son fiat ceoersrva les agatvneas d'ancienneté qu'il aavit au memont de son départ. Toutefois, s'il aavit touché une indemnité de congédiement, la nolveule indemnité ne sraiet éventuellement calculée que suos déduction des somems déjà perçues à ce titre.

Article 57 - Personnel sous contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Les eoremuplys pruoort oepcucr du ponneersl suos cnoratt à durée déterminée dnas les cas sauinvts :

1. Puor aursser le rnemmeepclat d'employés suos conrtat à durée indéterminée peanntd luers congés payés ;
2. Puor aerussr le rpeemencamlt d'employés suos craontt à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bnnoe mrhace du sicvere concerné ;
3. Puor aserusr le fmoieontnnect des eerpernitss pdanet les périodes nécessaires :
 - a) A l'exécution d'un tarval ihnbiauatl de durée limitée ;
 - b) A l'exécution d'un surcroît eenxceipntol de taiavr précisé dnas le caotnrt ;
 - c) Dnas les établissements ou l'activité lcolae est saisonnière, pendant la période de penlie saison.

La ptroiagoron ou le rneolnemveulet du corant à durée déterminée ne proua s'effectuer que dnas les cnditions fixées par la loi n° 79-11 du 3 jveniar 1979, en pltciaerur par les alitrce L. 122-1, L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 du cdoe du travail.

Tout cortant à durée déterminée srea écrit et minnetneora le mitof puor leeql il est conclu.

En cas de rlmeepmcnaet d'un employé absent, le canotrt devra préciser le nom de la poenrnse remplacée ; il prdenra fin au reoutr de celle-ci.

Si des salariés suos ctnorat à durée déterminée snot mtaneiuns dnas l'entreprise à la fin de luer ctorant snas qu'il y ait eu noatcfoiiti écritre de rnleminulevoeet ou de prorogation, l'reus ctratons dninodervet atatuinmoeuqmet des crntoats à durée indéterminée.

Article 52 - Calcul des indemnités complémentaires de maladie, accident du travail et maternité

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

La bsae de calucl de ces indemnités résultera de la mneoyne muneselle de l'ensemble des rémunérations perçues peannndt les 12 dnrereis mios précédent l'arrêt de travail, sieomsus à casitotnios de sécurité sociale.

Article 53 - Absence pour cas fortuit ou de force majeure

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les asencebs deus à un cas friutot ou à la force mrjauue n'entraînent pas la rrtpue du catonrt de taairvl du fiat du salari, à cotndiion que l'employeur en siot informé dnas les puls bfers délais possibles.

Article 54 - Dossiers du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Aucun rrapopt cnceonrant le pseneonrl ne pourra figeurr au disoser qu'après naitciootif à l'intéressé.

Il pourra oietbnr ttoeus précisions ceaornnnct cttee note, clea en présence du délégué de son cirox et y perotr éventuellement ses observations.

Lors de la tfmaortsnoarin du canotrt à durée déterminée en contratt à durée indéterminée puor le même emploi, les périodes d'emploi suos crontat à durée déterminée etronret en lgine de cptome that puor la durée de la période d'essai que puor le caluel de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Sous réserve de la durée sstffuiane de l'ensemble de lrues contrats, les salariés suos cnaortt à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des dniopsitoiss prévues à la présente convention, ravitlees au droit sydiacnl et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux aceticnids du travail, aux congés nraumox et spéciaux.

Article 59 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Une cimsisoomn d'hygiène et de sécurité srea msie en pcale dnas les établissements d'au mnios 50 salariés. Dnas les établissements de mions de 50 salariés, les délégués du porensnel senort chargés de vleelir à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux dnospotiiss légales.

Le preoesnnl trinvalaalt à des potoss ctnmoaport des resqius de mdilaae plfresnioneolse srea l'objet d'une silnlvcareue médicale adaptée à cqhuac cas et l'employeur prrndea tetuos les mrseues nécessaires puor arusser sa sécurité.

Les dsonotipisis légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des etanfs de minos de 18 ans et des fmeems snot étendues à tuos les salariés luorsqe la température est inférieure à °C.

Toutes dpisniotiss srenot peirss puor que la siroosoaintn des msgnaias (musique d'ambiance, aconnne publicitaire) ne siot pas pmanenrtee et puor que le niaevu du biurt ne siot pas excessif, conformément à la reiamodmtnoacn du 11 nbovrmee 1973 de la sécurité sloicae (service prévention).

Article 60 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Tuos les délais prévus à la présente cntivooenn s'entendent de dtae à date.

Article 61 - Commission paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les différends cfeiloltcs ritlfes à l'application de la présente cvooetinn qui n'auraient pu être tranchés entre la deocirtin et les

délégués du pennsorel de l'entreprise ou de l'établissement intéressé sreont déférés à une cimsmooisin prtiiraae nhoaialte composée d'au mions 3 représentants des oortnagsainis snyedclais de salariés et 3 représentants de l'organisation plaarnote signataires, qui se réunira dnas un délai maxmium de 15 jours, dnas les cotinoinds d'application de la loi du 11 février 1950 modifiée. Le secrétariat de la ciosimosmn srea assuré par l'organisation silnacyde patronale.

Article 62 - Cas non prévus à la présente convention

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Tetous les qnouiests d'ordre clieltcof non prévues par la présente cnntooievn pruonrot friae l'objet d'avenants particuliers.

Article 63 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le ttxee de la présente convention, de ses aneenxs et avenants, srea déposé au secrétariat du ceisonl des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article 31 du lrive Ier du cdoe du travail.

Article 64 - Adhésion postérieure

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Conformément à l'article 31 c du lrive Ier du cdoe du travail, ttoue otgonaiaisrn sydnlciae rncouene représentative à l'échelon national, ou tuot eylmeour qui n'est pas pritae au présent accord, purora y adhérer ultérieurement. Cette adhésion srea vaallbe après niotactfiion aux snieargaits de la convention, à pitrar du juor qui sruiva culei de la niaioitfticn de l'adhésion au secrétariat du cnesoil des prud'hommes où le dépôt de l'accord arua été effectué.

Article 65 - Extension

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les prateis cnatttrnaecos snot d'accord puor demander, conformément à l'article 31 j modifi du lrvie Ier du cdoe du travail, l'extension de la présente cnnoeovtin et de ses anxnees et avenants.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article - Classification Employés

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Catégorie A :

Employé aux écritures (1er échelon). - Snas fmoaortin particulière, chargé d'exécuter des taravux élémentaires de tiiraconsprtn ne nécessitant pnraemqjitet pas de msie au cnaurot préalable ; aanyt minos de 1 an de pqaurite professionnelle.

Aide-archiviste. - Chargé de clseasr svaunit itrtniusocn les dunmectos qui lui snot riems et cbpaale de les rorvteuer rapidement.

Garçon de bureau, coursier. - Acleulcie les visiteurs, les annncœ éventuellement dnas les différents services, tmensart les docnmutes d'un scervie intérieur à l'autre, etefcufe les cesruos à l'extérieur dnas l'agglomération urbaine, les frais de traorpsnt étant payés ou indemnisés par l'entreprise.

Dactylo débutante. - Snas aucun diplôme poefnsosinerl de dglaayhpriote s'initie à la ptquarie deuips mnois de 1 an.

Manutentionnaire. - Fiat eleelssmnneiet des tauavrx mnuales de mtiunetoann courante.

Personnel de nettoyage. - Arsuse le ngyttaee et la propreté des locaux.

Gardien, vulieelr de nuit. - Aussre la gdare des louacx en etfeanucft des rdneos méthodiques ; rned cpmote des icnndeits constatés.

Employé de sercveis généraux. - Est affecté nmnaotemt au ftmcnonnieeont des duatirluecps et des mhcenias à photocopier.

Hôtesse d'accueil. - Connaît l'emplacement des ronyas et svcieres du magasin, est chargée d'accueillir et d'orienter tuot visiteur.

Empaqueur. - Est chargé de procéder à l'emballage de la macrihndsa destination à la clientèle.

Garçon de magasin. - Arusse les cseuors à l'intérieur ou à l'extérieur du magasin, puet également être chargé en tuot ou patire d'assurer la propreté et les piets trvaaux drveis du magasin.

Liftier. - Est affecté au fciontnenmoent de l'ascenseur ou du monte-chARGE.

Catégorie B :

Employé aux écritures (2e échelon). - Anayt au mnois 1 an de partquie prflsnnieeosloe et possédant une ccnsonnaiase ssifunfae des différents tuvraax aiasirmtdtnfs spmelis du sriecve aeuuql il appartient, les etufecfe ou est cbalape de les aiimeselsr rapidement.

Dactylographe qualifiée. - Possède un diplôme de dlgtaiapahyre ou a effectué au minos 1 année de paîtqrue professionnelle. Possède une vstisee namlore dnas l'exécution, présente son trvial de façon satisfaisante.

Sténodactylographe débutante. - Snas diplôme professionnel, se poterennicfe dnas la priuqtae de la sténographie et de la dtlcaryapghoie en siuavnt éventuellement des cuors en vue de l'acquisition du diplôme.

Employé de comptabilité. - Exécute dnas un buauer de comptabilité et sunivat les dvrcieites du cblpmoate tuos les

tuvarax élémentaires de cfhgfaire ne nécessitant pas la cnancisnaose du mécanisme comptable.

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

Cariste-tracteur. - Cudnoit un teurtcar ou un cahior télélévateur.

Manutentionnaire de force. - Milnaupe des ceisass ou des mirdsaenachs ldeours (au mions 1 tnone par jour) aevc ou snas transport.

Standardiste (1er échelon). - Reçoit et tsreamnt les ctonincamuioms téléphoniques au myeon d'un snaadrtd cmnarooptt au puls 10 poetss intérieurs.

Perforateur (1er échelon). - Aaynt minos de 1 an de ptaurqie professionnelle, est chargé de la porteofair de ctaers mécanographiques.

Aide-sélectionneur d'achat. - Possède une conancssiane limitée de la madhainrcse et des furuoseinsrs ; est chargé de répertorier les rneneetsimgens carnconent les aectrlis et, sur les insirtntucos d'un employé de qfiiuaaitclon supérieure, rchhercee des reigesnenmntes peaaterfmnit définis par une imifotaornn préalable précise.

Réceptionnaire, expéditionnaire. - Est chargé de rceoevir les ciols livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état et la conformité, d'en eetsegir l'arrivée, d'en prévenir le sicvree destinaire.

Assure l'expédition des ciols à disontitaen de l'extérieur, ertergsnie ces expéditions, asrsue la rédaction corrtece des dteomcnus nécessaires au trnroapst et la riseme à l'organisme de tparotsnrs approprié.

Aide-étalagiste. - N'a pas de qiiutfiaaoeln poseflnieorslne et a mions de 1 année de ptqaurie ; astsise un étalagiste qualifié dnot il reçoit des iiortctsunts précises puor l'exécution de taarvux simples.

Débiteur. - Décharge le vedenur des opérations asoreeccs à la vente, ciondut les cnietsl à la caisse, fiat contrôler les fecihs de débit aevc les marchandises, fiat efetecfur les règlements par le client, ettempauqe la machridnsae s'il y a lieu.

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

Etiqueteur. - Coopmse les étiquettes snuviat les iincodnatis qui lui snot données et les jonit à la mshciarnade anavt qu'elle ne siot acheminée vres le rayon.

Caissier (1er échelon). - Reçoit les espèces, rned la monnaie, vérifie la régularité de sa caisse, mias ne tenit pas de jrunouax comptables.

Aide-retoucheur. - N'a pas de qtcfuiiolaian professionnelle, exécute des tuaravx extrêmement siphmels dnas l'atelier de reutohces de manière à pmetrtee à un ou puiluerss reteochuurs qualifiés d'effectuer luer trvial dnas les mleierelus conditions.

Catégorie C :

Employé spécialisé. - N'a pas une formitaon pfosienesorlnle particulière, mias a augics une expérience satifusne lui dnnnaot les compétences nécessaires à l'exécution de tarvuax atfiriditiamnss qui exinget l'application de procédures slipems mias précises, dnot la pauqrite nécessite une msie au caorunt préalable.

Archiviste. - Aussre la cvirooatsenn et le cmeesalsnt des aiehvrcs selon les intiorcnuts générales qu'il siat apepiqlr aux cas particuliers.

Codifieur. - Tridaut en cfrehfis ou autres, saviunt un cdoe qui lui est communiqué, les teexts portés sur les dneuotmcspaoibmtes de façon à prtreteme luer eotitipaolxn en informatique.

Sténodactylographe (1er échelon). - A au monis 1 an de ptuarqe pileoslofrnnes ou possède un CAP de sténodactylographe. Est clabape de sténographier suos une dictée à allure modérée, de se reire et de daypacleighorr aevc une rapidité siasnuftfe en présentant cnneblenvmaet son travail.

Aide-comptable (1er échelon). - Possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience sfstafnuie ; tñiet des lvires savnuit les dciitvrees du ctblmaope à l'exclusion de teuots aeturs opérations comptables.

Dactylographe-facturière. - Cbplaae de delpiotgcyaharr des dmuteocns chiffrés sur mhniace à écrire ordinaire, contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessées par les factures, burdaeeorx ou avoirs.

Standardiste (2e échelon). - Reçoit et tmrnesat les cmconitaunimos téléphoniques au myoen d'un sdtnarad ctponmrat au minos 11 ptoes intérieurs.

Chauffeur (2e échelon). - Coudnit un véhicule aoiboulmte de puls de 3,5 tnenos ou une vourié légère sur de lnoegus distances.

Cariste magasinier. - Etcfufee le tvaival d'un miareuitnnntaoe réserviste et cioudut un ttuarer ou un charoit élévateur.

Pompier incendie. - Chargé enemetseellist de la sécurité inichdee de l'établissement, pnroivet d'un cpors de sapeurs-pompiers d'une gradne vllie ou a puls de 2 ans de paruqtie professionnelle.

Perforateur (2e échelon). - Chargé de la paitotreofn des crtaes mécanographiques, est cpalbae de 9 000 ptorfneorais à l'heure aevc 2 % d'erreur et 5 % de gâche.

Aide-opérateur. - Aussre les tauvarx sur meiacnhs annexes, telles que triuse, iucstnelressae traductrice, reproductrice, suos la responsabilité d'un opérateur.

Sélectionneur d'achat (1er échelon). - Cbalape de répertorier les données caorenncnt les fssouueirns et les articles, et de rechercher, sur intntsoriucs d'un employé de qiliaaucoictfn supérieure, des rntminensgeeess paetfnmireat définis par une iiornfmaotn préalable et précise.

Etalagiste (1er échelon). - Aaynt au mnois 1 an de pqrituae plieonernoflsse ou trliuaite d'un CAP, est calabape d'effectuer un étalage en placant la mdhasicnrae et les aisceoscers d'étalage sunavit des deiecvrifs précises.

Livreur-encaisseur. - Fiat les livenriaos aevc ou snas véhicule et esniscae hmianlulbteeet le pirx facturé au client.

Vendeur (1er échelon). - Est tluiiatre d'un CAP de vuedenr ou a au monis 1 an de pruqatie professionnelle.

Caissier (2e échelon). - Tneit la caisse, tnat en retcetes qu'en dépenses, et ciptialscombe les mmnuetveos sur des lirevs de ventilations.

Retoucheur débutant. - Aynat mnois de 1 année de pqatuire pieserlsoofnne et, snas être tialruite d'un CAP, est cablape de fiare des rhuetoeucs très simples.

Catégorie D :

Sténodactylographe (2e échelon). - Possède au mnois 2 ans de paqrutie posfilsoenelrne et est clabape de sténographier suos la dictée, à vsisete soutenue, de se reire à vtsisee carnutoe et de dypootrgclaher ranepdimet en présentant aevc sion son travail.

Aide-comptable (2e échelon). - Anayt au mions 2 ans de pautrqje pfllloroinesese dnas le potse d'aide-comptable 1er échelon.

Vérificateur de cretas perforées. - Vérifie au meoyen d'une mnaihce appropriée, snas erreur, 8 000 proefanrtis à l'heure de cteras mécanographiques perforées.

Magasinier. - Dspsoie les msahnacrides dnas les magansis de skgatcoe et tinet les fehics de scotk en étant cbplaae de les valoriser.

Vendeur (2e échelon). - Aynat au mios 3 ans de ptuarqe professionnelle, ou tlritauie d'un CAP de vduneer aevc au mnios 1 an de pruqtae professionnelle.

Retoucheur (1er échelon) (atelier ou domicile). - Tiliutare d'un CAP, anyat au mnois 1 an de pitqraue ponsolfleinsee en atelier ou à domicile, est capalbe d'effectuer de façon sttnisaaaif des rtuehoecs variées.

Catégorie E :

Employé qualifié (1er échelon). - Possède des cannoaicsnss praeuqts particulières dnas l'exécution des tâches dnot il est chargé. A la responsabilité du cohix des stlionuos ou procédures à aelpqpuir dnas le tmneiaertt des documents.

Sténodactylographe correspondancière. - Sténodactylographe confirmée cpbaale de rédiger elle-même le courrier crnuaoit à piratr de diertvceis qui lui snot données.

Secrétaire (1er échelon). - Indépendamment de la prsie ou de l'exécution de la correspondance, prépare les duceomnts nécessaires à l'étude d'un dossier, arsusse le ceansesmlt et le tri des notes cancroennt le service, rnegisene les demandeurs, ausrse l'exécution de travuax simples, la tnioamrssin de ceratnis oerdris ou directives, la rcecrehe de renseignements.

Comptable du sevrice paie. - Rmblessae les données nécessaires à l'établissement des slaerias et cclulae les différents éléments du biltulen de piae selon les critères porpers à l'entreprise et d'après la réglementation en vigueur.

Mécanicien-chauffeur. - Cefuuahfr de véhicule autolomibe anayt une ccsiosnnanae ssffiautne et confirmée de mécanique puor asuesrr l'entretien et les réglages courants.

Opérateur. - Eefctfue les taluebox de connexion, de réglage et de cdnotiue de tuotes les maeinhcs cuiaqessls ou, suos le contrôle d'un pupitre, asusre la gioetsn des oagens périphériques.

Sélectionneur d'achats (2e échelon). - Possède une expérience confirmée dnas la psfoiesron et connaît sauimfenfsmt les piuodrts puor procéder à la rececrhhe de fusrreoiuss dnas les nomres désirées de prix, qualités ou autres.

Mécanographe-comptable. - Possède une cisncnasaone des besas cmpleaoths saitfnufse en vue d'effectuer des vniotinletas de cpmotes et en tirer des psionitos de solde, au myeon d'une mcaihne comptable.

Maquettiste (1er échelon). - Anyat moins de 1 an de ptraiuqe professionnelle, est clabape d'effectuer, suos le contrôle d'un employé puls qualifié, des dnessis ou maquettes, à une échelle déterminée, en pronatt les iicintndoas nécessaires à la réalisation.

Etalagiste (2e échelon). - Est cbaalpe d'exécuter un étalage en footninc d'indications données et d'interpréter éventuellement ces iindticoans lros de l'exécution.

Retoucheur (2e échelon) (atelier ou domicile). - Après priusles années de pitarque professionnelle, possède ptmfeaenairt la tcuhqneie de sa psiooersfn et, tnraviaallt en atelier ou à domicile, est clabpaee d'exécuter teotus les reoehhtucs que puet deemnadr un vêtement.

Catégorie F :

Employé qualifié (2e échelon). - A acqius par une longue ptruiae prenolsiofnlse une expérience approfondie. Il est un spécialiste dnas un dniomae limité mias précis dnot il connaît tutoes les possibilités, tnat sur le paln de l'exécution que sur celui de l'interprétation et des conséquences.

Il peut, suos les odrres d'un anget d'encadrement dnot il dépend, vérifier le taiavr de pusieruls employés.

Comptable (1er échelon). - Possédant le BEP ou anayt des ceinascnnoans équivalentes à la sutie d'une pqiutrae psrlislenonefoe suffisante, trudiat en comptabilité les opérations coealmricmes ou financières, les compose, les vitlnee en vue d'établir des pirx de revient, balances, statistiques, siattoiuns ; il

jtifisue les seodls des coetpmgs dnot il est chargé.

Mécanicien-électricien d'entretien. - Clapbae d'effectuer la scarieullvne et les réparations cotnuas des équipements moieirbls et imlbirioems dnas les cnontiidos de sécurité nsiaeasreecs et siuvnat les règles de l'art.

Pupitreur. - Contrôle le fnoemocnitnnet du prituge d'un eslbemne électronique à ptiar des fihecs dreesctivpis d'opération. Il possède une cochnansase sisntaffue du système d'exploitation puor prear aux ictdennis courants.

Programmeur (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de puaqtre professionnelle, a suivi aevc succès un cours de programmation, établit les pagrrmmeos sepimls à patirr de cas préalablement étudiés par un analyste.

Maquettiste (2e échelon). - A au moins 1 an de ptirquae professionnelle, est capabie d'exécuter des dnsiess ou mtaetques à une échelle déterminée en ptaornr les inidtaiocs nécessaires à la réalisation.

Vendeur très qualifié. - Ayant aiuqcs la cnoanscnasie aronoifdppe de tuos les atcrelis en vente, est sutsbclipee de présenter au cenilt les aetunrgms nécessaires afin de déterminer son aacht de façon satisfaisante.

Catégorie G :

Secrétaire (2e échelon). - Répondant à la définition de la sténodactylographie 2e échelon et possédant une icttoisrunn générale au moins du neaviu du BEPC, coolrbæ particulièrement aevc un cehf de svierge artmndiitaisf ou commercial, cpabale de rédiger en gnadre piarte la crraooscnnepde d'après des dcirevteis générales, puet pdrnree à l'occasion des iaiiivtetns dnas les liimets déterminées par le cehf aevc qui elle collabore. Arusse le csmalset des dossiers.

Comptable (2e échelon). - Tultraiie d'un bevret psneosonferil de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience pnoenesolrslife correspondante, fiat peruve de cnsocesanans sutafesnfz puor tienr les lvres légaux et aieriauxils nécessaires à la comptabilité générale et est cablpae de drsseer le blain suos les dcteiirevs d'un cehf camtople ou d'un expert-comptable.

Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le présent aavennt a puor obejt de fxier les dponisitisos particulières aux mmebres du prensenol maîtrise des msnoias de vette et siège des erriepnetss à scuurcsaels dnot l'activité priplincae est le cmormce de détail d'habillement (rubrique 754 de la ncaotmrneue des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modfiie ciarntes aitrelcs de la cenvetoion coelvtcle nlaoatnie signée à ce jour.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Sont visés par le présent aennvat les meberms du peornensl qui bénéficient de la cslaostcafiin "Maîtrise" figuraunt en annexe.

Sont considérés comme aegnts de maîtrise les salariés qui, rveenact des devitries précises du cehf d'établissement ou d'un cadre, snot chargés de luer exécution de facon pamreennte et suos luer responsabilité. Ils dbtesruinit et crnnooodent le tiarval d'un elmesnbé d'employés ou orrieus en asrunast le rndmeneet et la dpliincse dnas le travail.

Aide-acheteur (1er échelon). - Suos les diceretvis d'un employé puls qualifié, ecufftee une première sélection pmari les alriects pelssiqobs et resmaslbe les appréciations, ceenrmmtoias et iotrfnmniaos stpbsiuceels d'orienter la décision de l'acheteur.

Vendeur technique. - Vudener très qualifié, est spcialisé en pnanmerece dnas la vntee d'articles qui nécessitent des ccnnsaoseians tcieenuhqs particulières en rsioan de luer dttenoiisan ou de lreus conidions d'emploi.

Preneur de mesures. - Cabaple de prrndee les mrueess du client, puor la gdnare msruee ou puor la mresue industrielle, svuait le poseucsrs en vuugier dnas l'entreprise, de tatrestmnre la cmoamnde à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer les ruehocets selipms qui pveuent être nécessaires.

Essayeurr-retoucheur. - Employé de reuetchos très qualifié calpabe d'effectuer tetous les rcuetehos anisi que de procéder à l'essayage et de déterminer les rctuhheeos irpetnomtas qui piaonuerrt être nécessaires.

Catégorie H :

Vendeur-preneur de mesures. - Cpblaee de farie la vnete des vêtements de gdrnae muerse ou de msuree industrielle, d'orienter le clinet vres le tsisu et le modèle qui lui conviennent, de perrnde ses mseerus suavnt le puscresos en viguer dnas l'entreprise, de tnrmraserte la cnmmdoae à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer tuoets les rtehceous qui pveuent être nécessaires.

Programmeur (2e échelon). - Ayant un diplôme de purogmramer et au moins 1 an de pirtuqe ponleofsnersile ; établit n'importe quel prmgaoire à piratr de cas préalablement étudiés par un analyste.

Aide-analyste. - Clarooble aevc l'analyste en vue de l'établissement d'un paromrmge à prair d'un dssoeir d'étude fonctionnelle.

Aide-acheteur (2e échelon). - Suos la responsabilité et la doritecn d'un acheteur, efefctue la sélection parmi les atriecs possibles, rned cmotpe à l'acheteur et lui fnriuot les iitdainocns et itnarfoimnos nécessaires à la décision d'achat.

Sont assimilés aux agnts de maîtrise par le présent avneant ceairtns employés qualifiés dnas un diaomne technique, ccrmaiemol ou administratif, même s'ils n'exercent pas de ceenmmondamt losqrue luers fnctonios cmtenorpot eefvcifmtnet des responsabilités dnas l'exécution.

Toutes les csulaes de la cevonotinn coellcive nationale, suaf dnsiitoisops crotnreias ci-après, fiasnat l'objet du présent avenir, snot abliacppels au psrnoneel de maîtrise des eteperrsni susvisées.

Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

Article 3 - Modification de l'article 18 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le preneonsl visé au présent anneavt est réparti ertne des catégories d'emplois définies en annexe I.

Les slairaes meunesls mmiina de ce peosnrenl fnot l'objet d'une axenne II au présent avenir.

Contrat de travail - Période d'essai

Article 4 - Modification de l'article 26 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le coratnt de travail, obrtnaemioeilgt rédigé par écrit, puet cnetoindr des culaess différentes de clées insérées dnas la ctienovonn coelcivte nailanote et le présent avenant, suos réserve que ces dsioiotpisns ne soient, en auucn cas, minos favorables.

Le cnortat de travail, établi en dboule exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions, être signé par les ptreais aevc la mietnon "Lu et approuvé" après un délai de réflexion mmxuaim de 8 jours.

Le crnatot précisera :

- la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
- la fnitcoo occupée ;
- la pitosoin hiérarchique coonadrnseprt à sa catégorie d'emploi figruat dnas la ctclafisaoisn en aennxe ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi srea exercé ;
- éventuellement ttoue clasue particulière, et, nenmotamt la possibilité de cmegnhaet de leiu de taiavrl ;
- la mtion de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des angets de maîtrise est de 2 mois, raelbeovulne 1 fois, siot au mxumaim de 4 mois.

La poloaritnogn de la période d'essai diot oeeimbilrnoatgt firae l'objet d'une notfoiatciin écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souiathe roprme la période d'essai diot en iroenfmr le salarié aanvt son départ et rtseceper les délais de prévention prévus par la loi, à svaior :
? 24 hereus en decà de 8 juros de présence ;
? 48 hruees ernte 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 smneaeis après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salari é qui sautohe rpmore sa période d'essai diot en iemnrofr son eulempyor et reesecptr les délais de prévention prévus par la loi, à sovaïr :
? 24 heuers en decà de 8 jrous de présence ;
? 48 heerus au-delà de 8 juros de présence.

Les elmupeoys s'efforceront de ficailentr à la maîtrise l'assistance aux curos de faomrtoin professionnelle, asini que la psoisaatn des examens.

Article 6 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Toute moutaitn définitive diot être notifiée par écrit et motivée ; la neulovle cftiaasocsluin de l'agent de maîtrise muté diot être cfoormne au nuvoeau ptsoe qui lui est confié.

Lorsque la motaitun a puor obejt un epomli de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dsposie d'un délai de réflexion de 8 jours puor ateccper ou rfseeur celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rtuurpe de contrat, elle ne sariaut être considérée cmome étant du fiat de l'intéressé.

En cas d'acceptation, à monis d'accord écrit de l'intéressé, la rémunération précédente srea mitnenaue à l'agent de maîtrise.

Si, à la damdene de l'employeur, un anget de maîtrise est muté dnas une autre entreprise, il lui srea gratani des aaantgves au minos équivalant à cuex dnot il bénéficiait dnas l'entreprise qu'il quitte, y cmopirs l'ancienneté acquise.

L'acceptation des cinnoodtis de mautoitn a un caractère définitif.

Article 7 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les faris de vogaye et de séjour snot à la cghare de l'entreprise. Les firas de séjour snot remboursés siot sur justificatifs, soit, aevc l'accord de l'intéressé, suos fmroe de venermest d'une indemnité forfaitaire.

En cas de maadlie ou d'accident garve punovat mttere en denagr les jrous d'un aegnt de maîtrise au corus d'un déplacement, le coninojt ou le puls phorce pnerat arua droit, sur astttaoeitn médicale, au resmnurebmoet des fairs de vagyoe emficenseeftvt engagés.

Les cindonoits d'utilisation de vurteios pnleleresnos fnroet ormeaiotblgient l'objet d'un aoccd écrit etrne les parties, précisant nmoatment les cniintdoos de rnesuoeembmr d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la prmie d'assurance puor ugase professionnel.

Article 8 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

En cas de cgemnehnat de résidence imposé par un cgaemhnnt du leiu de tarval et accepté par l'agent de maîtrise intérressé, les firas de déménagement asini que les frias de vgayoe de l'intéressé et de son conniojt et efnntas à crhgae snerot remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Suaf csluae particulière du cartont individuel, le caneegmhnt de résidence non accepté par l'intéressé est considéré cmmoe un congdiement et réglé comme tel.

Dnas ce cas, à la ddnmaee de l'intéressé, une ltrete cntoaatnst le miotf de la résiliation du contart srea joitne au ciafciret de travail.

Rupture du contrat de travail - Délai-congé

Article 9 - Modification de l'article 38 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

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

Le délai-congé a un caractère réciproque.

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

Temps libre en vue d'un réembauchage

Article 10 - Modification de l'article 39 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Pendant la période de délai-congé réciproque de 2 mois prévue à l'article précédent et jusqu'à la fin de l'ancienneté où un nouveau contrat sera signé, les congés de maîtrise seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise.

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

Indemnité de licenciement

Article 11 - Modification de l'article 42 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

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

Si l'agent de maîtrise a plus de 2 ans et jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 de la paie mensuelle moyen des 12 dernières mois précédant le licenciement.

A partir de la 10e année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au maximum de l'indemnité précédente ainsi que à la 10e année, une

indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

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

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

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

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

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

Lorsqu'un agent de maîtrise est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à l'issue de l'arrangement sera composée de deux fractions :

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

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

Article 12 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

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

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

Maladie

Article 13 - Modification de l'article 48 de la

convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Les acecebns justifiées par l'incapacité résultant de la mdialae et notifiées par un cicitafret médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf en cas de fcroe majeure, ne cheonunitst pas de plien dorit une rurutpe du coantnt de travail.

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

Toutefois, dnas le cas où ces ancseebs inpiaroeesmt le renemlmapcet efftceif de l'intéressé, la nitciaoftion du rmeelcapmnet éventuel srea fitae à ce dnierer par lettre recommandée aevc avis de réception, au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cttee nfitiaoicton tinrdea copmte du préavis prévu au présent avenant.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au trtie de la sécurité scaloie et, éventuellement, au ttire du régime de prévoyance des assimilés cadars ou de tuot aurtre régime oolritgbiae dnas l'entreprise, l'agent de maîtrise bénéficie d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaeirs compris) calculée de façon qu'il perçoive :

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

Si piuelrss congés de madilae snot pirs au crous d'une même année (à cepomtr du juor anenasriive d'entrée dnas l'entreprise),

Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article - Classification et définition des emplois Maîtrise

En vigueur non étendu en date du 18 oct. 1973

Catégorie A :

Moniteur de perforation. - Distribue, coondrone et contrôle le tvaarl d'un ateielr de piaooterfrn mécanographique.

Chef d'atelier de perforation. - Distribue, cnooronde et contrôle le tiaravl d'un aeetlir de pfotrraen mécanographique.

Etalagiste principal. - Cospmoe les différents étalages en fncotion des thèmes qui lui snot fixés, rhceherce les matériaux les meuix adaptés à luer réalisation, pscriert les incinosutrs puor luer exécution ; peut, le cas échéant, crodenonor et contrôler l'activité d'étagistes et de mqetasteuis placés suos ses ordres.

Chef d'atelier rucoehete (1er échelon). - Distribue, codrnnooe et contrôle le tvriaal d'un alieter de rhuoetce oaupccnt 5 pronneess au maximum.

Chef de grpue (1er échelon). - Distribue, cnoonorde et contrôle le taviarl d'un goprue d'employés en majorité spécialisés.

la durée toatle d'indemnisation ne puet dépasser, au crous de cette même année, la durée à luelaqle l'ancienneté de l'intéressé lui dnnoe droit.

Pendant les 3 pmereirs mios au mnios et pnnedat la période d'indemnisation, et suos réserve de 2 ans de présence dnas l'entreprise, les intérêssés mleadas ne prouornt fraie l'objet d'une mresue de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent aanvet seonrt applicables.

Article 14 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les dsiosiinops de l'article 13 ci-dessus snot abciplplaes en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an rqueusie puor le peminaet de l'indemnisation en cas de mdlaiae ne l'est pas en cas d'accident du travail.

Les indemnités srnoet versées au salarié à ptirar du 2e juor de l'arrêt de travail.

Article 15 - Protection sociale complémentaire

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jeliuit 2021, suos réserve de l'agrément de la cmomision priatrae rattachée à l'APEC, les etrseirnpes de la bhncare disnposet de la faculté d'intégrer cierntas de lures salariés non cerads au régime de ptetircoon socliae complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concnree les salariés non cedras dnot l'emploi est classé au nevau 2 des aegtns de maîtrise, en apalctiipon de l'accord du 20 juin 2016 reatilf aux csntaolciasifs professionnelles, suos réserve de l'agrément de la cimoimsosn piriraate rattachée à l'APEC.

Catégorie B :

Chef de guopre (2e échelon). - Distribue, cndorone et contrôle le travial d'un grupe d'employés en majorité qualifiés.

Comptable principal. - Distribue, cronoode et contrôle le taiarvl de plsreuius employés ou caeboplmts de sa spacialité.

Chef de gurope comptable. - Distribue, conroode et contrôle le tirvaal d'un gropue inrapmott de prenenosl evecsiunlmxet comptable.

Chef d'atelier mécanographique. - Distribue, cronondo et contrôle le tiraavl d'exécution à l'intérieur du sevice de mécanographie suos les orrdes du cehf de service.

Vendeur principal. - Anime et contrôle le tavairl d'autres vrudnees et svuirle la bnone tneue et l'approvisionnement d'au mnois un rayon.

Catégorie C :

Chef de seticon (administrative, cpaltbmoe ou commerciale). - Distribue, cnoodroe et contrôle le tviraal de pluureiss groupes.

Chef de rayon. - Drbuitsie et crnndoee le travail, contrôle le fnceenntimonot d'un ou pisuluers ryaons dnas un maisgan important.

Secrétaire de la dtecoirin générale. - Snas puvooir de décision, crblolaoe aevc la drctieion générale dnot elle rédige et trasemnt

les décisions, en assurant son secrétariat.

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

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

Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

Sont considérés comme cadres les catégories possédant une formation technique administrative, juridique, commerciale ou financière constatée généralement par un diplôme ou acquis par l'expérience professionnelle ou équivalente.

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

Tous les cas de la convention collective nationale, sauf ceux concernant ceux-ci après, faisant l'objet du présent avenant, sont applicables aux cadres des entreprises visées.

Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

Article 3 - Modification de l'article 18 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

Les salariés mentionnés ci-dessus sont ceux dont l'objet d'une annexe II au présent avenant.

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

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

Contrat de travail - Période d'essai

Article 4 - Modification de l'article 26 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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

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

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

La durée de la période d'essai des cadres est de 3 mois, renouvelable 1 fois, soit au maximum de 6 mois.

La portée de la période d'essai doit être indiquée clairement l'objet d'une information écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévention prévus par la loi, à savoir :

- ? 24 heures en décalage de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévention prévus par la loi, à savoir :

- ? 24 heures en décalage de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Article 5 - Promotion, perfectionnement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

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

Affectations temporaires

Article 6 - Modification de l'article 29 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les affectations temporaires sont destinées à privilier au recensement des personnes autorisées que celles de courte durée résultant de la vie courante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, malades de court duré).

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

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

Les affectations temporaires sont donc limitées :

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

Ces affectations entraînent, à compter du moment où elles sont effectuées et pour la durée, un complément de rémunération.

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

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

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires donnent priorité au salarié concerné d'accéder au niveau de qualification supérieur. L'affectation devient permanente en cas de vacance définitive du poste.

Article 7 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

En cas de refus, si l'employeur a été l'auteur de la rupture du contrat, elle ne sera pas considérée comme étant du fait du cadre.

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

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

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

Article 8 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 11 juin 1976

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

En cas de maladie ou d'accident grave pendant un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur avis de l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la sécurité sociale générale des impôts, avec prélèvement d'une partie maximale de 7% de la taxe sociale ; d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Les conditions d'utilisation de versements personnels financiers pour l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment : d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques, qui ne saurait être inférieures, à la moyenne égale, à l'évaluation factuelle des dépenses d'automobile assumées par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la sécurité sociale générale des impôts, avec prélèvement d'une partie maximale de 7% de la taxe sociale ; d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Article 9 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

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

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

Dans ce cas, à la demande du cadre, une liste de conditions de la résiliation du contrat sera jointe au contrat de travail.

Article 10 - Rapatriement et déménagement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Sauf siluanotpits creaolttcnelus puls favorables, tuot crdae licencié dnas un délai de 2 ans après un cehnmggenat de résidence effectué puor les binoses du srvciee arua doirt au remboursement, puor lui, son cnjoniot et ses entnfas à charge, de ses frias de rmtepraaenit et de déménagement jusqu'au leiu de sa dernière résidence.

Le cdrae a la possibilité de chisior ertne le rbesenrumeomt anisi prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou le remboursement, dnas la liimte d'une dtncaise équivalente, jusqu'au nvoaeuu leiu de tarval ou jusqu'au naevou leiu où il est amené à résider en France.

Le deivs des faris à enggear est soumis, au préalable et puor accord, à l'employeur. Le rrenemmbseuot srea effectué sur présentation des pièces justificatives, suos réserve que le déménagement ait leiu dnas les 6 mios sunavit le tmree du préavis.

Les mêmes règles de rubseenmemort s'appliquent, en cas de décès du cadre, en feauvr du coinonjt et des efnntas à charge. Mais, dnas ce cas, le délai maiuxmm dnas leeql diot iviteennrr le déménagement est porté à 1 an.

En cas d'acceptation d'une mutation, le cdare démissionnaire dnas un délai inférieur à 1 an après son chenegamnt de résidence dvera rsemruober à son eluopymer les faris de déménagement et de vogyae engagés par ce deneirr à l'occasion de ce changement.

Prime d'ancienneté

Article 11 - Modification de l'article 31 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

La pmire d'ancienneté prévue à l'article 31 de la covnetionn civollcete natonaile est isnclue fatamrnreoiifet dnas la rémunération qui est versée au cadre dès l'instant que cette rémunération est supérieure au miumnim gantari de la catégorie, augmenté de la prmie d'ancienneté et, éventuellement, des dépassements d'horaire régulièrement effectués dnas l'entreprise.

Le beltliun de piae devra mnonntieer que la prime d'ancienneté est isulnce dnas la rémunération.

Heures supplémentaires

Article 12 - Modification de l'article 35 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les dtsoiponsiis légales et clées prévues dnas la coteoinvnn cclliveote nlaaotnie sur la durée du tiaaryl s'appliquent en règle générale au cdrae ; toutefois, la rémunération qui lui est fixée tenit cmotpe de l'horaire de l'entreprise et ilcunt fiemartearofint les dépassements d'horaire qu'il pruriaot être amené à friae puor rilpemr sa fonction, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au saairle mimnum gaarnti de la catégorie, augmenté de la mijroaoth puor dépassement d'horaire régulièrement effectué dnas l'entreprise et, éventuellement, de la pimre d'ancienneté visée ci-dessus.

Rupture du contrat de travail, délai-congé

Article 13 - Modification de l'article 38 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

Le leimncecneit srea notifié par l'employeur par lrttee recommandée aevc accusé de réception, conformément à l'article 23 du lvrerie Ier du cdoe du travail. Le délai-congé prat de la dtae de première présentation de la lttere recommandée.

L'employeur prruoa tojuorus dinepsser le crade d'effectuer ce préavis. Il drvea l'en prévenir dnas la nifiacttoon du lcnieecmient par lettre recommandée aevc accusé de réception et lui régler l'ensemble des indemnités légales et ceoeltnnennvlis qui lui snot dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque. Toutefois, en cas de licenciement, lqruse la moitié du délai-congé arua été exécutée, le crdae congédié qui se teiorraut dnas l'obligation d'occuper un nouvel emlopi avnt la fin de la période de délai-congé pourra, après en avior avisé son eompyuelr 15 juors à l'avance, quittir l'entreprise snas avoir à peyar d'indemnité puor ieinraovobstn du délai-congé.

Temps libre en vue d'un réembauchage

Article 14 - Modification de l'article 39 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au meomit où un nvouel elpomi arua été trouvé, le cdrae licencié est autorisé à s'absenter caqhue juor ouvré pndaent 2 heures. Ces aebcnss sonret considérées cmome temps de tairavl efeictff et fixées d'un cmumon accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salari.

D'un cumomn accord, les heeours susvisées ponrorut être groupées mios après mois, suaf acrocd puls favorable.

Le cardre licencié qui, au corus de la période du délai-congé, arua trouvé un nouvel eplomi pruora occuepr celui-ci conformément au dneirer alinéa de l'article précédent.

Article 15 - Convocation avant licenciement

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Aanvt de procéder à un lmneniecciet individuel, l'employeur ou son représentant habilité cqeurnvonoa l'intéressé puor lui sfiinegir cette décision.

Indemnité de licenciement

Article 16 - Modification de l'article 42 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Tout cadre congédié avant l'âge normal de départ en retraite, lorsqu'il doit au délai-congé, après 2 ans d'ancienneté, recevoir une indemnité de licenciement indépendante de celle qui prouvera résultant, le cas échéant, des dépositions acibelpapls en matière de délai-congé.

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

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

A partir de la 15e année d'ancienneté, il s'ajoutera au montant de l'indemnité précédente au-delà de 15 ans, à 2/5 du salaire moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

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

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

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

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

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

Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de l'ancienneté à l'échelle où il aurait dû ultérieurement sera composée de deux parts :

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

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

Allocation de fin de carrière

Article 17 - Modification de l'article 44 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

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

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

Maladie

Article 18 - Modification de l'article 48 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

Toutefois, dans le cas où ces absences interrompent le remplacement temporaire des intéressés, la notification de l'obligation du raccordement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tirée au profit du préavis de l'ancienneté prévu au présent avenant.

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

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

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

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

Article 19 - Accidents du travail Modification de l'article 49 de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

Article - Classification et définition des emplois Cadres 1

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Catégorie A (position I ou II) :

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

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

Catégorie B (position I ou II) :

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

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

Catégorie C (position I ou II) :

Cadre de direction. - Cadres commerciaux, techniques ou administratifs sous les ordres directs des cadres supérieurs ou de

Article 20 - Retraites 1

En vigueur non étendu en date du 30 juin 1972

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

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

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

la sécurité générale ayant à diriger ou coordonner les travaux d'un groupe de magasins ou d'un service dont ils ont l'entière responsabilité pour toute leur partie la plus importante de l'entreprise, notamment :

- chef du personnel ;
- chef du service "Achats" ;
- chef du service "Ventes" ;
- directeur régional ou chef de groupe de magasins ;
- chef du service "Publicité" ;
- chef du service "Travaux et installations de magasins" ;
- chef des services commerciaux ;
- contrôleur régional de goûts ;
- chef du service de contrôle de goût ;
- chef du service "Informatique" ;
- chef des services judiciaires et techniques ;
- chef du service "Formation professionnelle" ;
- directeur d'un magasin important.

Catégorie D :

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

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

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

Après 15 ans d'ancienneté, la rémunération de la position I

dneerivda au monis le minmum de la ptioiosn II, dnas le cas où le cdare n'aurait bénéficié d'aucune pormotoin ou dnas le cas d'un

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnaatiol des suecuactrlsis de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération naatiolne de l'encadrement, du crcmmeoe et des sierevcs CGC ; Fédération services, commerce, crédit CDFT ; Fédération des employés, cadres, tceiinnhcs et anetgs de maîtrise (TECTAM) CFTC.

Article 1er

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Les ptears saniatgries rnonniscaet que la famtorion prsnelniosfole ctnnoie est le moeyn le puls à même de pemrtre la pgorsosien des salariés, de fsvoreiar luer pcrnoeeftinment et luer recyclage, exigé par les évolutions des techniques, des ctnmeomeoptrs d'achat et de la mode.

Une murlleiee fomatrion des salarié(e)s puet également luer permettre, snas dsnitocitin de catégories, d'accéder à un taavir puls mvniatot et puls rsenblapsoe et, ainsi, de siasfasfre à cretienas de lues arinaspiots individuelles.

La ftaomorin et la vistaroialon des rseosurecs hiumenas divnoet prmettere :

- de répondre aux mtonuaits ceotnnreaimops puor maenniit la compétitivité des erptinsrees et de courcnoir à la défense de l'emploi ;
- de realorievsr les métiers du cmmrocee ;
- de manteiinr et de développer l'information et la qualité du seicrve à la clientèle.

En conséquence de quoi, elels snot cevennuos du présent arcocd dnot l'objet est la msie en ?uvre des dsnitpisoios cotenneus dnas la loi du 24 février 1984.(1)

(1) Les troisième et quatrième alinéas snot abrogés par l'article XIX. - Diinossitpos deveriss de l'accord du 27 décembre 2010 rilteaf à la fomatiorn professionnelle.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Pour pemertre au salarié de fiare état des fromoanits dnot il a bénéficié au cruos de sa vie plinnslsfreooe et qui ne searient pas sanctionnées par un diplôme, les espnietres délivreront une asitotatten de fin de stgae à tuot salarié qui arua svuii aevc assiduité l'un des segats prévus dnas le paln de fiamtoorn de l'entreprise.

Cette asaotteittn srea rismee au salarié dnas les mluerelis délais et, au puls tard, dnas les 3 mios suinvat la fin du stage, et

cumul de ptriomnoos ne lui prnttemaet pas d'arriver à ce minimum.

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Les peiarts stragnaiies ont ccnolu le présent acrcod de branche, dnot le texte fruge en annexe, dnas le cadre des doopiinistss prévues par la loi du 24 février 1984 sur les ojeitcfbs et les mnoeys de la fariotmn professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Le présent acrocd est cnocl puor une durée indéterminée et pendra effet au 1er mras 1985.

Les ctdnnoonis d'application snot fixées au ttire V duidt accord, cconlu à Paris le 22 février 1985,

mriotennena nmemtanot :

- les nom et prénoms du salarié ;
- les detas de début et de fin de satge ansii que la durée de celui-ci ;
- la nautre du stgae (acquisition, entretien, pnncontemrieef des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;
- l'objet et le pomarrmge succncit du stage.

Le sdyacnit noanital des siucclsacrtues de l'habillement s'engage à iecltr les eerptsriens de la psefsioorn qu'il représente à dmendaer aux oeangrmsis extérieurs de reretmte dcmrieteent aux stgiraiaies un emiplxreae de l'attestation du svuii de stage.

La fiotomran ne crée pas un dorit systématique à la proooimtn en fauevr de ses bénéficiaires. Néanmoins, dnas le svuii iudevindil des salariés, et nmoanmett de luer carrière, l'entreprise pnedra en compte, lorsqu'un psote est à prouovir :

- les ftariomns pferooeelnslsis iernnets et ernteexs de ttoue nartue suiveis par les salariés ;
- les cdnnoiitos dnas luleqeelss ont été svuis les stgeas (assiduité, normbe d'heures, neaviu des cneionsaanss acquires...) ;
- la pelarlucnive des salariés qui, du fiat d'actions de formation, ont auqics d'autres csanoanisencs que ceells rqseeuis puor lerus tâches principales.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Le comité d'entreprise diot délibérer sur les perjots de l'entreprise rtailefs à la fitaoomr et au pnemcnoetnrfiet du personnel.

Il srea réuni, avnat le 15 nbrmevoe de cahque année, puor eixnamr :

- le blian des anitocs du paln de fraoitomn de l'année antérieure et de l'année en curos ;
- les oironnatties en matière de fimaootn puor l'année à venir.

sleairs etfifcefs mneoys par catégorie poofsnslrneiele et par sexe, au rgread de l'évolution économique et de la siouattin de l'emploi dnas la bcarhne d'activité.

Article 2

En mynneoe alunnlee puor 1986, les saailres eetiffcfs mnnoyes prsoeesonrrgt d'au monis 1,85 % dnas chquae ersieprte ennart dnas le cmhap d'application de la ciennvtoon cecllotvie nlaaontie des mnaisos à sclscrueus de vtnee au détail d'habillement.

En tanent ctpome des strucertus de rémunération qui luer snot propres, il apripnatedra à cncahue des einrstperes liées par la CCN des moinsnas à scerasuculs de vente au détail d'habillement de s'assurer que le nivaeu de psrogliersn mniamil asnii défini est eneefctvmet atteint.

Article 3

Chaque esnretipre entrnat dnas le champ d'application de la CCN s'engage à négocier aevc ses oairtioagsnns sacyndelis représentatives un aroccd sur les salerais etfceiffs qu'elle pratique.

Cet aorccd slaaarl d'entreprise puet prévoir en fiooctnn de la

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil notaianl des sisecutarucsls de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des seicvers CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, aengts de maîtrise CTFC ; Fédération ntialaone de l'encadrement, du cmrmcoee et des sicreves CGC ; Fédération des employés et crdaes CGT-FO.

Article 1er - Adhésion au FORCO

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Dans le crdae des dsoinsopitis législatives et de cleles de l'accord isprentinseerool du 5 jleult 1994, les sagritneas cnnenvenoit d'adhérer à l'accord du 17 nmobrvee 1993 parrot création du fnods d'assurance fmoitaron des epnsterers rveenlat du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion du ciosnel nnaotail des sslauueccrs de l'habillement, en qualité de mbmere actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 nmobrvee 1993 et aux dosopiintsis strituaets qui lui snot annexées.

Les ptireas setgaairnis convienント, conformément aux dipsnotsois de l'article 3 de l'accord nnatoail pnriosnfeseol du 17 nbmvroe 1993, de dedanmer la cuniisottotn d'une sictoen prlsosinfeeonle porrpe aux bhencras de l'équipement de la pnoesne (1).

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tarval (arrêté du 22 obrcote 1996, art. 1er).

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

L'ensemble des eptnrreesis revlaet du chmap d'application de la ctenovionn ciovellcte des msnoias à suluecrcass de vnete au détail d'habillement snot mmrbees associés du Focro dnas les ciitodnons prévues aux arceitls 6 et 7 de l'accord du 17 nmrbveoe

siouttain économique de l'entreprise et de sa putqilioe slairaale :

a) Des modalités particulières d'application des moontajrais de sliaeras négociées au neaviau de la CCN à conidoitn que l'augmentation de la masse srliaalae tltaoe de l'entreprise, à eefftcfs constants, siot au moins égale à l'augmentation qui résulterait des mrtanoaojs décidées au nieau de la CCN et que les mimina hiérarchiques sineot respectés ;

b) Des mjroataions des serialias eifcffes supérieures à celles prévues au nieau de la CCN.

Article 4

A cmeptor du 1er mai 1986, aucun salarié ne purora preicover une rémunération mnlseleue brute inférieure à 4 500 F puor 169 heures.

Article 5

Conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé auprès des seecvris du miinsre chargé du travail, un elpexirmae étant également riems au secrétariat-greffé du ciesonl de prud'hommes de Paris.

1993.

Article 4 - Organismes collecteurs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Les soemms visées à l'article 3 snot versées au Forco.

Pour les etenreisprs dnot le siège saiocl est situé dnas la région Nrod - Pas-de-Calais, la totalité des semmos deus au tirte de l'entreprise snot versées à la seciotn déconcentrée du Focro qui aursse puor le cmotpe de la stcoein équipement de la poesnrne la gtoeis de ces contributions.

Article 5 - Engagement de la négociation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

En aatcoiplpin des dssitipoions de l'article 40.1 de l'accord isrnipstofenrneoel du 3 jieullt 1991, reesps à l'article L. 933-2 du cdoe du travail, les prtaies sgitraenis ceevninonnt de se reoir puor négocier anavt le 30 juin 1995 les mioodtnifacs à appoter à l'avenant n° 24 de la cneooinvtn collective.

Cette négociation porrtea en petluciriar sur :

- les modalités d'utilisation des fdnos collectés au tirte du 0,2 % de la txae d'apprentissage ;
- les oarntietoins et cniodtins de peirss en crghae des crttnas d'alternance et les ctdininoos d'établissement de la lstie des diplômes ponvut être préparés dnas le cardé d'un crntaot de qoficiaatiiln ;
- les cndnoiots de msie en place et les modalités spécifiques d'application des dsnsipiitoos de l'article 40.12 de l'accord ieioofnmrrretspnsl du 5 jleult 1994 rtileaf au capitail de tpems de fotomrian ;
- puor les eeseintrps de monis de 10 salariés, les otrnetoians et priorités d'utilisation du 0,15 % et cuex en liasoin aevc les bnioess des etisrerepns en matière de fatomorin continue.

Article 6 - Crédit d'une CPNE

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

Les snaragiitcs cnonneeenvit de la msie en pcale d'une CNPE et emrxeanonit l'opportunité de la créer siot au niveau de la branche, siot au niveau des bhaenrcs adhérentes de la seiconc équipement de la prnose du Forco.

juor arisiveranne de la dtae de sgtnuaire du présent accord.

Article 8 (1) - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Le présent arccod est cocnlu puor une durée de 1 an à cmotper du peirmer juor du mios civil svniat sa signature.

A défaut de dénonciation tlaote ou plaerilte à l'expiration de ctete durée, l'accord se puuivrsora par ttacie roctocuind d'année en année.

Toute dénonciation dvrea être notifiée au mions 3 mios anvat le

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil noaniatl des ssclieruuasats de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des sicveers CFDT. Fédération des employés, cadres, techniciens, anegts de maîtrise CTFC ; Fédération nnlaoate de l'encadrement, du coemcrme et des sceirevs CGC ; Fédération des employés et ceadrs CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

Le ttxee du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nmbrœe ssniauffat d'exemplaires puor riesme à cchaune des onaiirgaonsts sraiaentgs et dépôt dnas les codointins prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

L'extension srea demandée par la patire la puls diligente.

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

Les ogitoinrasans siagairnets cnnveneinot d'instituer une csimsmooin prraaitie naaontlie de l'emploi et de la fmoitraon pfooserislnnee du crmmeoce de détail des msianos à sescuraclus de l'habillement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

La cmsmosioin pratirae noanilate de l'emploi et de la fiotomran psffenioeonlsre (CPNEFP) remplit les mnossis définies par les textes réglementaires et colveelnetnnions en vigueur. Elle a puor rôle d'étudier les bisneos de la branche, et en plueaircr de :

- peipraict à l'étude des mnoyes de formation, de pnreecnmeetfont et de réadaptation prsneienosflos eixanstt puor les différents nveaux de qufcaloiait ;

- rechercher, aevc les pioruvos pclubis et les orasmneis intéressés, les mrsuees perorps à asurser la pelnie utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

Article 9 (1) - Application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un normbe sansiufft d'exemplaires puor remise à cnauchc des oiaragsnitons sngaiierats et dépôt dnas les coindonits prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, le ciosenl nnataoil des seccsiaurlsts de l'habillement adersresa sa ddmanee d'adhésion au Forco, en qualité de mrebme actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de dmdnae d'extension.

- fumroler à cet efefit tetuos oeibnroatsvs et spspoinootris utiles, et nmoaemnt de préciser, en liisaon aevc les oniemragss dueptasesrns de formation, les critères de qualité et d'efficacité des atniocs de ftroiamon ;

- suivre, dnas le cardc des aitbttrunois qui luer snot dévolues, l'application des adcorcs cnulcos dnas le cdare des dstoipnsis de l'article 40.1 de l'accord du 3 juileut 1991 modifié le 5 jilleut 1994 ;

- définir les conitindos de msie en ?uvre des différents conttars d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 juileut 1991 modifié le 5 jilleut 1994, et en piecialtrur des acriltes 20.9 et 20.10 ;

- prrmettee l'information réciproque des onigstaarnois saiaernitgs sur la sotutain de l'emploi dnas luer rsreost peonnriefossi et ttreitiaorl ;

- étudier la stouiaitn de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible, natenmmot au regard des évolutions tcogenqeliuos ;

- procéder ou fiare procéder à tutoes études pertatemnt une mulielree cnsosancinae des réalités de l'emploi.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

Dans le crade de sa mission, la ciossommn pairarte niltnaoae de l'emploi et de la famtroion ponsiolseenfe (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et teirts définis par les iatsnnces rnvealet des ministères concernés, et nntamoemt le ministère de l'éducation ntionaale et le ministère du travail, de l'emploi et de la foroimatn plofeersoinnse ;

- si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la fremrtuee des stnociés d'enseignement tooulcgehinqe et pofrsinoeensl et des sinetos de fmoraiton complémentaires, en cectioaonrtn aevc l'échelon régional ;

- des inoartmfinos sur les activités de fotiroman pelinnrselfoose cnuiote (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession, et en peutiaclrr cleels établies par le FORCO.

Article 4

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

Cette cimssmioon est composée de la façon staniuve :

- un collège salariés comprenant, puor chucne des oatinsnoigars slidaeyncs représentatives, un tirtuale et un suppléant ;

- un collège eorpumlyes coamnpnert un nmbole égal.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

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

La présence de trois au moins des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

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

Il est tenu procès-verbal des séances.

Article 6

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

Bureau

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

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait par tirage au sort et permet d'équilibrer l'organisation patronale et les salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collègue.

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

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

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission.

Article 6.1

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

Lorsque la commission se réunit sur la demande de trois de ses membres au moins et si le président ou le vice-président d'un collège ne valide pas l'ordre du jour et n'assure pas la tenue de la réunion :

? l'ordre du jour est constitué des thèmes demandés par les membres à l'initiative de la réunion et par le président ou le vice-président de l'autre collège ;
? le président ou le vice-président présent assure la préparation, la tenue et l'exécution des décisions prises au cours de la réunion de la commission, il signe le compte-rendu de la réunion.

Article 7

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

La commission paraît au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3, au moins, de ses membres. La délégation des pouvoirs amène les chefs de son secrétariat.

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

Article 8

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

Recours

En cas de situation de blocage au sein de la commission, celle-ci

demande à l'arbitrage de la commission collective.

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

Article 9 - II.1. - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

Les parties signent pour l'intérêt du développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou quinze au moins doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties s'engagent à développer les lenrs et les emplois de formation d'apprentis (CFA) afin que les œuvres de scolarisation soient adaptées aux besoins de la branche.

Article 10 (1) - Maître d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions prévues par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Il a pour mission de développer une activité formative en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;
- assurant l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à son statut ;
- assurant la prospection de la formation en liaison avec le CFA ;
- assurant le suivi des périodes en pratique et en accompagnement à l'évaluation et la formation de la formation ;
- assurant la mise en œuvre de la formation et en garantissant la progression.

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

Le fait de pratiquer activement et efficacement à la formation de jeunes entrants dans l'appréciation de personnes formées des intéressés au sein de l'entreprise.

II.2. - Alternance

Article 11 (1)

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

La formation comporte son admission aux conditions d'insertion dans l'entreprise elle-même à recourir, tout en respectant qu'ils ne contiennent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Les formations personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces conditions ont pour objectif soit l'adaptation à un emploi, soit une orientation professionnelle avec la formation de friseurs une formation pour les personnes intéressées par une première expérience en

Article 17 (1)*En vigueur étendu en date du 5 juin 1996*

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

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil national des syndicats de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des syndicats CFDT, CGT, FO, FSU ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Article - Point 1 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 juillet 2001

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

Le présent accord a pu pour objectif de préparer l'évolution législative. Il vise à favoriser la réduction du temps de travail et la création d'emplois dans la branche pétrochimique des mines à sarecluse de vente au détail de l'habillement.

Les parties signataires s'engagent par cet accord de prendre dans une démarche de réduction du temps de travail. Elles s'engagent à créer ou à développer des emplois en nombre et en qualité, de façon dynamique et offensive, du fait de cette réduction du temps de travail et dans le respect de la compétitivité des entreprises, des besoins des salariés, de l'attente des consommateurs, notamment par le biais d'embauches à temps partiel et par l'augmentation de l'horaire continué des tâches de cartons à temps partiel.

La réduction du temps de travail, objectif du présent accord, à condition à s'appliquer à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et quelle que soit la durée contractuelle de leur travail, et à toutes les entreprises de plus de 20 salariés énoncées dans le chapitre d'application de la convention collective nationale des mines à scoulae de vente au détail d'habillement n° 3065, sous réserve des exceptions prévues dans certains articles.

Article - Point 2 - Dispositions relatives au travail à temps partiel 1

En vigueur étendu en date du 5 juillet 2001

(1) Voir l'accord du 11 avril 2014 qui modifie certains articles du chapitre I et II.

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

Article 16 (1) - Durée et conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

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

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

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

I.-Durée du travail du temps partiel

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

Au plus tard le 1er janvier 2002, les normes contractuelles de travail à temps partiel doivent prévoir une durée hebdomadaire de travail égale ou supérieure à 22 heures hebdomadières pour les salariés travaillant établis sur une base horaire dépendante ou à l'équivalent de 22 heures hebdomadières pour les salariés établis dans le secteur non réglementé sur une base différente.

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

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

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

-soit la journée de travail comporte 2 séquences de travail, séparées par une pause de 2 heures minimales et, dans ce cas, en contrepartie, la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 6 heures ; *en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures à l'heure du déjeuner, la pause peut être supérieure à 2 heures dans la mesure où elle excède la durée de la fermeture(1).*

3. Cependant, des contrats peuvent être conclus sur des bases horaires inférieures par application au travail à temps partiel écrit des salariés concernés dans les cas suivants :

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

b) (2) Les salariés sous statut scolaire ou usuel retrouvent ;

La répartition des heures connue au contrat de travail prendra en compte les critères suivants de l'heure de travail : Néanmoins, pour prendre en compte le désir de ces personnes de bénéficier du plus souvent qu'il leur est possible d'augmentation d'horaire, prendra les périodes de vacances scolaires ou universitaires, l'employeur pourra leur proposer, par accord à durée déterminée, de proroger leur horaire de travail à un niveau au moins égal à 22 heures, *voire à un niveau temps plein(1).* Au terme de cet avenant, l'intérêt revient à sa durée contractuelle de travail antérieure.

II.-Temps partiel choisi

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

La ddename de l'intéressé dvrea être fatie auprès de l'employeur par ltrree recommandée aevc accusé de réception et n'aura pas à être motivée. A la dtae de ctete demande, le salarié doisse de 1 mios puor se rétracter. L'employeur dposis d'un délai de 15 jrouos à ctempo de l'expiration du délai de rétractation du salarié puor aprotper une réponse. En cas de rufes de l'employeur, cttee réponse dreva être ftaie seoln les modalités du cdoe du travail. En cas d'accord, un avennat au crtonat de tiaarvl précisera les modalités d'application du tmeps partiel.

Cet aenvant précisera également qu'en cas de création ou de vcanace d'un poste à tmeps complet, le salarié à tpems prial srea piirtiraroe puor l'affectation sur ce poste puor atnaut qu'il ait les compétences requises.

2. Tuot salari é puet également forlmuer une dmadnee d'horaire à tpems prial snas durée mamnliae puor une durée déterminée mlmaiae de 1 an.

La dndaeeme de l'intéressé dvera être fiate auprès de l'employeur par ltrree recommandée aevc accusé de réception. L'employeur dpsiso d'un délai de 1 mios à ctmeopr de la réception de la daemde puor donenr sa réponse. L'employeur jiifsute sa réponse selon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un aevant au cratot de tirval précisera les modalités d'application du tmeps partiel.

A l'issue de ctete période, le salari é rourvree la durée crtentocallue de tvial antérieure.

3. De même, puor répondre aux boiensss spécifiques de cntreais salariés, en pluctiaer dnas le cas d'exercice de pisrlueus emplois, les peiatrs prvuet établir un crtoant de tvarail à tpems peairt d'une durée inférieure à 22 heures, dnot les cseuels reltavies à ctete durée snot non mliebfiaos et au rregad dqelseus l'employeur ne puet en aucun cas pdenre l'initiative d'une modification.

Ce cratont précisera également qu'en cas de création ou de vcanace d'un poste à tpems complet, le salarié à tpems prial srea pttroairie puor l'affectation sur ce poste puor atnaut qu'il ait les compétences requises.

III.-Accès aux eompils à tmeps plein

Quel que soit le tpye de crtroat à tpems partiel, le caotrnt précisera que, en cas de création ou de vcncaaee d'un poste à tpmes complet, le salarié à tpems peiratl srea prtiriroarie puor l'affectation sur ce poste puor atnaut qu'il ait les compétences requises.

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

Les salariés à tpems pateirl qui soeanhiutt oucuper ou reprrende un eplmoi à tpmes ceplmot dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, bénéficiant d'une priorité d'affectation sur un poste vaancat dnas les ctondiinos prévues à l'article L. 212-4-9, alinéa 1, du cdoe du travail.

Lorsqu'un salarié à tmeps prial shoauta oecupcr ou redernrpe un eoplmi à tpmes complet, il drvea en fraie la danmdee par lettre recommandée aevc accusé de réception aevc un préavis de 2 mois.

IV.-Heures complémentaires

1. Dnas le crade des dsitosioins prévues à l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail, l'employeur irfnorema les itnsnceas représentatives du pernonesl du rcuoers fiat aux herues complémentaires.

2. Le nomrbe d'heures complémentaires envisagées ne puet excéder 1/3 de la durée du tvraail isrichtne dnas le contrat, ni pertor la durée efeicvte au nieau de l'horaire légal ou conventionnel. Les hreeus complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée hdabdoerimae ou melunesle fixée au cratot de tairavl dneonnt leiu à la miartjaoon prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise damende des hreues complémentaires, elle devra respecter,sauf ceonsinrcats eecotplelnniecs non prévisibles ou nécessité de rmpeeaclr un salari é absnet(1), un

délai de prévenance de 7 jours. Cttee cntioodin srea réputée relpime par l'affichage du paamnligmre hidabrmreaoe suintapt l'horaire du pneershol et par une itfriaofoon iluvindildee de cquahe salari é concerné.

Le rruoece aux hereus complémentaires se frea dnas le reepcst des dsstniopiios légales rlaetivs aux hypothèses et modalités de reufs prévues par la loi.

3. Cmopte tneu des dsoonsiipts accluetes de l'article L. 212-4-3 du cdoe du taivarl et suos réserve que ces diiposnsois denrueemt inchangées, il a été cnneovu que lrsuoqe :

-pendant une période de 12 saenmeis (ou pnadent une période de 10 semeians dnas l'hypothèse où les hueres complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire crtnacuteol dnas la période considérée de 10 semaines) consécutives ;

-pendant 12 smmeeais dnas une période de 15 semaines, l'horaire moeyn réellement effectué par un salari é a dépassé de 2 hurees au mnios par semaine, ou de l'équivalent mseenul ou aunenl de cette durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifi suos réserve d'un préavis de 7 jrouos et, suaf opotijospn du salari é intéressé, en aauojnt à l'horaire antérieurement fixé la différence etrne cet hriraoe et l'horaire moyen réellement effectué.

4. (3) Ne cteoitsunt pas des heeours complémentaires, les heeours fieats par un salari é dnas le cadre d'un aannevt tarmprioie maidnoift son harorie contractuel, accepté par l'intéressé dnas l'un des cas où un conartt à durée déterminée aariut pu être légalement conclu.

5. En raison des nécessités de la ftaooimrn et de celels de l'organisation du service, les hueres de fmrtioaon éligibles au paln de fmrooatin pruveet ne pas être intégrées dnas l'horaire hauitel de travail, ni être cteoeuns dnas cet hiroare même augmenté des hurees complémentaires. Dnas la snaieme considérée, le ttoal de la durée du tairavl et des hreues de fioaomrtn ne puet aerintde la durée légale du tairavl (4).

Dans ce cas, il est cvennou que, sur la bsae du volontariat, les hurees peunist être planifiées dnas la semaine, en rcetnepast les règles seavniuts (4) :

-les hereus de foromtain penuvet amener un dépassement de l'horaire herdaabidome dnas la ltiime de 16 hruess de fioarotmn dnas la snimeae considérée (5) ;

-ne cnosnuittat pas une hruue complémentaire, l'heure de fiamorotn n'est pas prisre en ctpmoe au rarged de la règle des 12 semieians précisée dnas les cnondioits du 3 ci-dessus. Elle est payée au tuax namrol de rémunération (non majoré, même dnas l'hypothèse où elle cuniadt à un dépassement de puls de 10 % de l'horaire hmeioadrbdae contractuel)(6).

V.-Garanties individuelles

Le salari é qui tlvalriae à tpmes ptireal bénéficie des dtiros rnceuons aux salariés à tpmes cpomelt par la législation en vigueur, la covntenion cctveilloe ou les acdrkos d'entreprise ou d'établissement, suos réserve des modalités spécifiques prévues par la ctnoienovn clilecvote ou un arccod collectif.

Au trite de cette égalité de traitement, les ereserptis qui réduisent luer durée du tairavl en actalioppin du présent acrcod poeronrpsot à lrues salariés à tpmes pieatrl déjà présents dnas l'entreprise le coihx siot de bénéficier d'une réduction prlenoltpoinre de lures horaires, siot de crvosneer leurs haorierrs aevc apoclipitan ptoeplinorlnore des ginareats de rémunération données aux salariés à tmeps plein.

Compte tneu de luer durée du tairavl et de luer ancienneté dnas l'entreprise, la rémunération des salariés à tpmes pateril est prornperltolioe à clele d'un salari é qui, à qliafaiutcoin égale, occupe à tpmes cmloopt un elmopi équivalent dnas l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir cpmote de cette proportionnalité puor le rpeecst des silreaas munmiiax et de la pmrie d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à tmeps prial ne puet avoir une durée claaidee supérieure à celle des salariés à temps complet.

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

En ce qui concerne le temps libre en vue de la rhcecree d'un nouveauel elompi draunt la période de délai-congé, les salariés licenciés tnalalarvilt à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal à 1/4 de la durée du travail effectif à moins que ce ne soit au-delà de la durée du préavis.

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

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

VI.-Paie

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

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

VII.-Retraite complémentaire

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

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

(1) *Temps exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).*

(2) *Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).*

(3) *Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).*

(4) *Alinéa exclus de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).*

(5) *Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).*

(6) *Point exclu de l'extension (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).*

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

En vigueur étendu en date du 5 juillet 2001

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

Les pratiques statutaires concernant que les spécificités économiques du métier de travail au détail de l'habillement, sujet

aux variations de l'activité au fil des saisons et des périodes de vacances ou de la variabilité des salariés et de la multiplicité des collections, justifient, au sein de l'organisation sociale des entreprises de la branche, les règles à la modulation.

I. - Mise en œuvre

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

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant pourra mettre en œuvre la majoration du temps de travail pour des salariés à temps plein, au sein des rythmes ou secteurs où l'organisation sera nécessaire, et par catégories professionnelles, dans les conditions suivantes :

- dans la limite du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au niveau de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de mise en œuvre (mise en place plus définitive et formalisation des critères de modulation). À défaut de représentant du personnel, nomination des salariés et délai minimum de 1 mois avant la mise en œuvre ;

- définition des séries horaires et biseaux : les séries heures sont les séries où l'horaire hebdomadaire est supérieur à l'horaire moyen de référence.

Les séries biseaux sont celles où l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire moyen de référence.

Définition du critère de modulation :

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

Fourchette de modalités de fonctionnement :

L'horaire de travail auquel se rapporte la fiche de paie est fixé à 44 heures, à 46 heures en moyenne par semaine pendant 6 semaines. L'horaire de travail sera réparti au bas de la fiche de paie est fixé à 16 heures réparties sur 3 jours maximum. Toutefois, par accord individuel entre employeur et salarié, des séries heures pourront être compensées par des séries basses.

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

La durée maximale de travail ne pourra dépasser 42 heures sur une période consécutive de 12 semaines consécutives, soit 44 heures sur une période de 14 semaines consécutives.

Durée maximale de travail :

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

Programmation individuelle de la répartition de la durée de travail.

La réglementation individuelle précisant le critère de modulation, les séries heures et séries basses, est fixée selon les modalités suivantes :

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

b) Pour les secteurs où l'activité est fluctuante, le chef d'entreprise ou son représentant fixe un programme individuel de la répartition des volumes horaires entre séries heures et basses. La programmation des semaines heures sera présentée aux prévisions d'activité planifiées liées aux périodes

afeucnefls de la clientèle, aux pipnirelacs opérations commerciales, aux tarauvx prévisibles...

Le pamnmgrliae prévisionnel des vemulos hoerrias ertne seenaims hutaes et bssae prpore à caquhe intéressé lui srea présenté au puls trad 15 juors aavnt le début de chuaqe cylce de modulation.

Afin de tñier cspote des spcificités de l'activité et de la tialle sovuet réduite des équipes concernées, un délai de mtoaidfiicon des hoaerirs (volume haodiadmrbee et répartition etnre les jours) de 7 juors ouvrés srea spctesauf, conformément aux dosiisotsns de l'article L. 212-8, septième alinéa, du cdoe du trviaal et en cotrtinrepae des dispositions, puls fboaleravs que la loi, instituées au piont 3-I « Msie en oureve », arcocd des intéressés ou cticnecarsnos elcnlepptoies ou nécessité de rlecpamer un salari absent(2).

II. - Dipsoottinss particulières à cenairtes catégories de personnel

Tout salari suos cnoart à durée déterminée ou salari d'entreprise de tviaarl temporaire, intégrant une équipe dnot l'horaire est modulé, quelle que soit la durée de la mission, et tuot salari eantrnt dnas un seicrve ou un établissement d'une eensprtire ailnuppqat la moloaidtun se vrra notifier, au memnot de son embauche, les mêmes inofrtmnoas que ceells des salariés en palce de l'équipe puor le clyce de miuaootdl en cours.

Le rcoreus aux salariés d'entreprise de tirvaal trmeirapoe dnas le crade d'une mluaiotodn ne puet avior leiu que dnas les hypothèses de remeemclplant de salari absent.

Le salari suos canotrt à durée déterminée ou le salari de trvaail temraorpie recruté puor replemacr un salari dnot l'horaire était modulé se vrrea nfeioitr la répartition de ses hroieras dnas les mêmes cniointoids que le salari remplacé.

Les jneues suos cantrot en aanreltnce ne pevnuet avior un hrroaire modulé que dnas la mrsuee où celui-ci est capitblome aevc les oiltngiaobs de ftioramaon purqatie et théorique qui icnombnet à l'employeur (3).

III. - Régularisation

Si, au tmere du clyce de modulation, le nrobme d'heures eeiemenfvctf réalisées dépasse la myonee prévue, ces heuers onvruet droit à une moiorajtan de salirae ou à un reops compensateur, dnas les cdnootiins légales en vigueur.

En aotpailcipn de l'article L. 212-6 du cdoe du travail, le cnonietgt des hurees de dépassement effectuées au-delà de la moyene anulnele de 35 hereus s'appliquant aux seelus pnssorees à haroire modulé est fixé à 90 heures, pinrioreteriamt cnoevtiers en roeps compensateur.

Les hruees supplémentaires dnot le pamineet arua été remplacé par un reops ctpoueaenmsr ne s'imputent pas sur le cengitonnt aennul d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du taival et au pinot 4-IV du présent acord (4).

Lorsqu'un ctpmoe épargne-temps est mis en place, le salari puet y efctueer ce temps de repos.

Si, au tmree du cclye de modulation, l'horaire effectué n'a pas aenitt le nivaeu myoen convenu, l'employeur ne proura pas faire eefeuftcr les heerus mauentqas au-delà de ce clyce de mdoatioul ; ces heuers non effectuées snoert payées aux salariés dnas la litime de la durée meynnoe ietalmnneit programmée.

Par atiacplpon de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail, en cas de lncemencieit économique, le salari gdare la rémunération perçue même dnas le cas où les hereus réellement effectuées ont été moindres.

IV. - Conndtois de roreucs au chômage partiel

En cas de rtpurue de la charge de travail, la diretcion de l'entreprise et les ptaires saitnargies s'engagent à eagsvnier tutoes les possibilites et pnrede touets les muesres paonvut prremitte d'éviter le rceorus au chômage partiel.
En cas de sous-activité etxincenleople ne poanvut être absorbée

par les facultés de modulation, la doictern de l'entreprise se rarprohcpea de l'administration, siot au mmoent où la bissae d'activité est constatée, siot en fin de cycle de modulation, afin d'apprécier la stuaiton et de s'accorder sur le régime de rcreous au chômage partiel.

V. - Liasgse de la rémunération

Compte tneu de la faluitutocn des horaires, cuqhae salari bénéficiera d'un lsiasge de sa rémunération sur la bsaе de l'horaire moeyn harodimbdeae modulé, qui lui assruera une rémunération myennoe mleenluse régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

En cas d'écart de durée du travail, la rémunération srea regularisée au puls trad aevc la première piae du mios suvniat la fin de la modulation.

En cas de période non travaillée par un salari dnnaont leiu à ioeniisdamtn par l'employeur, cttee iesnitdnimoan est calculée sur la bsaе de l'horaire lissé de référence. Dnas le cas où la période ne draenniot pas leiu à indemnisation, les règles aelcpabplis snot cleels du pinot VI ci-dessous.

VI. - Départ de l'entreprise ou entrée du salari en curos de cycle de modulation

Dans une tllee hypothèse, les praetis cevinenonnt que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du rops compensateur, s'effectuera en fntoocin des hueres réellement effectuées dnaurt le cycle de modtailoun et, en ce qui creocnne la rémunération, siot au tuax hraroie fixé dnas le cotrnat de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nuovaeu tuax applicable, au memnot du vnesemir du salaire. Il cernoinvda de croepamr cttee rémunération aevc la totalité de clée perçue par le salari au moment de la rurupte du contrat. Un aunemjstet de la rémunération dvrea s'effectuer sur la bsaе de ctete comparaison.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tivaral (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(2)

Tmeers elxucs de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(3)

Alinéa étendu suos réserve :- de l'application des dposinitosis de l'article L. 212-13, alinéa 1, du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ; de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux termes deuuql la msie en ?uvre de la mooialtdn dnas une etsneprie est subordonnée à la cucolinson d'un accrod de bnhrace étendu ou d'un accrod d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, puor les salariés tauiterls d'un crntoat d'insertion en alternance, la moutlidaon éventuelle ne puet s'effectuer que sur la période de travial en entreprise, à l'exclusion des périodes de ftiooarmn en CFA ou en onrsigmae de ftooamrin ; de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du cdoe du taival (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).

Article - Point 4 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les areclits 35 et 36 des caselus générales de la covoneint cleiolcvte snot abrogés. Lerus dstsoiionpis ainsi que celels de l'article 11 de l'accord nnatioal pfsnroiseeonl du 2 airvl 1982 snot annulées. Elles snot remplacées par les dsonpiiosts stievunas :

Le règlement des heerus supplémentaires prrooa s'effectuer, sur la bsaе des tuax ctenioonlevns ou légaux, siot par l'attribution d'un reops cpseemnatur de remplacement, siot par le peaimnet de ces heures, siot par la cioabmsoinn de ces duex moeds de règlement.

Les heures supplémentaires sont rétribuées selon les conditions légales en vigueur.

Les bcnofitniaois pour heures supplémentaires pourront ne pas donner lieu à une compensation en temps majorée mais à un paiement majoré sur la base des taux conventionnels ou légaux en vigueur.

Conformément au 4e alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires dont le panier arabe a été remplacé par un rapport au temps majoré mais à un taux conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point IV du présent article (1).

I. - Heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit (21 heures à 6 heures) sont majorées de 100 % aux taux et places des bnfcoias et morianotas légales pour heures supplémentaires de 10 %, 25 % ou 50 %.

Pour ces heures supplémentaires effectuées un jour férié ou de nuit, le salarié perçoit donc, en sus de son salaire mensuel, le paiement des heures travaillées ce jour férié ou cette nuit et la majoration pour les heures supplémentaires effectuées.

II. - Heures supplémentaires effectuées le dimanche

Toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ouvrable donne droit à une majoration de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations prévues pour le paiement des heures non supplémentaires travaillées le dimanche.

III. - Délai et limite

Sauf en cas d'extrême urgence, le personnel appelé à faire des heures supplémentaires sera prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Les heures supplémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi et la convention collective, sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles que prévues à l'article L. 212-7 du code du travail.

IV. - Critérium d'heures supplémentaires

Le critérium principal d'heures supplémentaires non assumées à l'exception du travail à domicile aux salariés, à l'exclusion du personnel régional par une convention de forfait, est fixé à 130 heures ; ce critérium est réduit à 90 heures dans le cadre de la maternité définie au point 3 du présent accord.

Au-delà du critérium ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal, dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, notamment de la mobilité prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail ou au point 3 du présent accord, d'horaires individualisés ou de cycles de travail, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (2).

Dans le cas où il n'a pas été possible de couvrir les insuffisances représentatives du personnel préalablement à la mise en œuvre des heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, est informé, lors de leur premier réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires. Les motifs de recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel pour connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra pas faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié au-delà de cette information.

V. - Rapport compensateur

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, en plus du paiement des heures supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du code du travail intègre un rapport au temps conventionnel pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 41 heures. Cet article

précise que la durée de ce rapport est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

Le rapport est octroyé et doit être pris par journée ou demi-journée dans les plus courts délais et au plus tard dans les 6 mois suivant l'acquisition de ce droit par le salarié.

Conformément à l'article D. 212-7 du code du travail, dans les 7 jours suivant la réception de la demande du salarié relâché à sa prise de repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit - après consultation des délégués du personnel - les raisons de l'impossibilité liées au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur du délai de 2 mois prévu à l'article D. 212-9 du code du travail.

Dans tous les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du critérium annuel légal de 130 heures fixé par le décret du 27 juillet 1982 sont sujettes à un rapport obligatoire, dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Le rapport de 50 % prévu pour les périodes de repos de plus de 10 salariés n'est pas applicable aux heures supplémentaires effectuées au-delà du critérium annuel légal de 130 heures ouvert droit au repos de 100 %.

(1) Afin d'étendre son application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Afin d'étendre son application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).

Article - Point 5 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les dispositions de l'article 5 de l'accord national poseoressif du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 juillet 2000 sur la durée du travail, les périodes saisonnières concernant les 3 catégories de cadres aéroluxus s'attachent des caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des dispositifs qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal non novellisé applicable, les périodes saisonnières que les dirigeants qui suivent peuvent en temps courant de l'article 5 de l'accord pisefnroen du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord poseoefnroen n'ayant pas vocation à arrêter de façon précise à toutes les situations et circonstances spécifiques propres à chaque entreprise, les périodes saisonnières peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

La charge de travail des cadres bénéficiaires d'une réduction du temps de travail doit être établie avec cette dernière. Cette réduction du temps de travail ne doit pas entraîner un surcroît de charge de travail qui leur est imposé.

I. - Cadres dirigeants

1. Définition :

Compte tenu de la définition légale, les parties signataires considèrent qu'il s'agit des créatures de la catégorie D.

2. Durée du travail :

Les cadres concernés sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le contrat de travail, un accord d'entreprise ou d'établissement précisera le cas échéant, toutes les dispositions particulières à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées.

Les cadres concernés ne sont pas soumis au respect des dispositions légales et conventionnelles sur l'organisation et la durée du travail mais reçoivent toujours les dispositions réglementaires aux différents congés en vertu des dispositions légales.

II. - Concernant l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif

appliquable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés

1. Définition :

Ce sont :

- d'une part les cadres de catégorie C ;

- et, d'autre part, les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif excepté au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés.

2. Durée du travail :

Ces dates sont fixées aux dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

La durée du travail des cadres visés au présent article peut être fixée initialement par une convention collective de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Pour les cadres visés au présent article et dont la convention de travail est annuelle, la réduction du temps de travail perdure les deux années suivantes :

a) La convention peut être établie en heures sur la base d'un nombre inférieur, égal ou supérieur à celui applicable aux emplois de maîtrise et aux emplois annualisés.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'horaire de base est fixé à 1 730 heures, hors congés payés.

Les cadres concernés perçoivent une rémunération supérieure au minimum de leur catégorie toutefois dans les heures supplémentaires et des modalités y afférentes pour le nombre d'heures travaillées à leur profit et, le cas échéant, de la première d'ancienneté.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera fixée sur les mois de l'année.

La rémunération fixe est indépendante du nombre d'heures de travail et précisément au moins dans la période de deux années correspondante.

Le décompte des heures travaillées est établi hiérarchiquement par l'intéressé. Il tient compte immédiatement à son tableau de bord des heures travaillées toutes les semaines passées écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant.

b) La convention peut également être établie en nombre de jours.

Sont concernés les cadres qui disposent d'une totale autonomie, définie par la liberté d'organiser leur travail et la liberté d'organiser leur emploi du temps.

Cette convention est établie par contrat ou convenu au cours de travail, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail, soit 214 jours ou 428 demi-journées de travail. Cette durée annuelle du travail de 214 jours ou 428 demi-journées est fixée par année conventionnelle pour un salarié ayant accès aux droits complémentaires à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de travail se terminant au plus tard à 14 heures ou l'après-midi débutant au plus tôt à 14 heures.

L'entreprise et le cadre peuvent conclure d'une convention du temps de travail inspirée de l'une, ou de la convention collective de plusieurs, des secteurs suivants :

- un nombre de jours uniformes à l'année ;
- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur la semaine ou le mois ;
- un nombre de jours à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à la modulation, dans le cas d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une convention de travail en jours sera au minimum de 15 % plus élevée que la rémunération minimale conventionnelle d'un cadre de même qualification bénéficiant d'une convention de travail de 1 730 heures.

Sauf accord des parties, la partie fixe de la rémunération sera fixée sur les mois de l'année.

La rémunération fixe est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectués précisément au moins dans la période de deux années correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos est établi hebdomadairement par l'intéressé. Il tient compte immédiatement à son tableau de bord des heures travaillées toutes les semaines passées écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant. À cette occasion, peut s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le cadre veillera lui-même concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la durée du repos hebdomadaire, du nombre minimum de jours de travail dans la semaine et de la durée minimale de repos quotidien.

Les cadres ayant une convention de travail en jours et dont les déplacements peuvent dépasser les conditions de 100 kilomètres (soit en moyenne environ 200 km par semaine) par an au moins de leur domicile bénéficient de 5 jours de repos payés complémentaires. Ces jours sont accrus dès la fin de chaque période annuelle concernée et, sauf accord individuel, sont ajoutés dans les 12 mois qui suivent.

III. - Concernant l'organisation du travail

les amène à chaque jour horaire sur l'horaire collectif

appliquable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés

1. Définition :

Sont concernés les cadres des catégories A et B dont l'organisation du travail est fixée à la définition ci-dessus.

2. Durée du travail :

En application de l'article L. 212-15-2 du code du travail, ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail et aux emplois.

Article - Point 6 - Dispositions d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les articles 35 et 37 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Leurs dispositions ainsi que celles de l'article 8 de l'accord national pour l'ensemble du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

1. Roeps hoadedrabime :

Aujourd'hui, l'immense majorité des cmemoers est orvuite du lduni au samedi, une minorité l'est du lundi au diacmhe en appaiotlcn de disitnsoiops spécifiques du cdoe du travail. L'organisation du tvrial diot perrnde en ctompoe cet élément eestenisl qui a rednu ilpplniaabce les txetes réglementaires sur la durée et la répartition du tmes de triavl conçu il y a puls de 60 ans.

Pour ceocnilir cet impératif cmcermoail aevc l'attente des salariés, les emyrluepos s'engagent à aceocrdr à tuot salarié dnot la durée du tiaavr est répartie sur 5 juros ou puls 2 juros de rpeos consécutifs au mmnium 10 fios par an dès l'entrée en veugier de l'accord (1).

2. Repos dmnoaicl :

Le roeps daiinmocl reste la règle. Il ne puet y être dérogé que dnas le cdrae des dpsnisootis légales.

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le tirval excoenpenitl du daihnmc srea fiat par apepl au vriaonolt et les salariés reuntes snroet prévenus au puls trad 15 jruos à l'avance.

3. (2) Jruos fériés :

Le txete atmeeelunlct en vguiuer prévoit que les salariés pveeunt être appellés à treavllair 2 jruos fériés par an sur une lste n'incluant pas le 8 Mai. Ce deeinrr puet dnoc être travaillé par tuos les salariés. Dorénavant, les salariés puonrot désormais être appellés à tlavralier 3 jrous fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un maisagn pnvouat être oeuvrt tuos les jrous fériés, le cehf d'établissement établit la lise des salariés ruentes sur la liste des vaeotorlns puor taralelvir chuan de ces juors fériés.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 du cdoe du travail dueql il résulte que les salariés deonvit bénéficier d'un reops hmiabedraode de trente-cinq hurees au tatol (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er). (2) Point étendu suos réserve de l'application de l'article L. 222-5 du cdoe du tvaial (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

Article - Point 7 - Garantie des salaires minimaux conventionnels

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les piaters saineairgts cvniennonet que le présent aocrcd n'a pas puor ojet de tarteir les eeftfs de la réduction du tpems de tivaarl sur le neivau des sriaels réels qui relève, suos réserve des dspnisiots de l'article 32 de la loi du 19 jvenair 2000, du doimnae de l'entreprise et dépend de ses possilités. Elels coinnevnnet d'inciter les eetnirserps à mtiniear le niaeuv des saerials pratiqués à la dtae de srautngie de l'accord et s'engagent à se réunir dnas les 3 mios snuviat la sngirtaue du présent acrcod puor emnixear les conséquences dudit acrcd sur les nveiaux de rémunérations cnloevnniteols et négocier un accrod sur ce thème.

puor l'ensemble du pnseorel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par aorcc clonu seoln les diosnointiss légales réglementaires et conventionnelles.

Les réductions d'horaire, adoptées dnas le cadre d'une aaattoipdn de l'horaire eficeftf à la durée légale du travail, prnoorut être appliquées siot en réduisant l'horaire haarmobddeie de travail, siot en réduisant le normbe de juors travaillés dnas l'année par l'octroi de juors de rpeos accordés cenetevilcmolt ou individuellement. Il aetdiprrnpaa aux eeiresrpts de préciser les modalités de la réduction du tmes de tivral apliacbces (1).

Cependant, les peiatrs strangieitas cnsnatotet qu'un ceiatrn nrmboe d'entreprises de la bracnhe ont signé des ardcos de réduction et d'aménagement du tmes de taiavr dnas les mios qui ont précédé la dtae de cnloocuin du présent accord.

Afin de ne pas rtrmeee en csaue les ditnssopoiis que les ptnerairas sicouax ont, peu de tems anvat la sgarnuite de l'accord professionnel, considérées cmome les puls adaptées aux réalités particulières de cauhe entreprise, ni de bsulveeroer les équilibres sur llseqeus reeonsp ces accords, les pitares ont souhaité préserver la parlupt des dinsspitois de ces acodrs d'entreprise cnlocus duipes le 14 juin 1998, et ce jusqu'à la dtae du présent accord.

Les dspnisiots du présent aroccd ne rnmetteet pas en csaue cleles des aodccrs d'entreprise ou d'établissement signés avant la dtae d'arrêté d'extension, paornt sur la msie en ?uvre de la réduction et de l'aménagement du tmes de travail.

L'accord de bhrcane ne moriidfea dnoc pas les dsnopisotiis adoptées dnas ces eensriteps à l'exception des deux pinostios snvtueas qui s'appliqueront au puls trad dnas un délai de 3 ans snaivut la sgnitiae du présent aorccd :

- le pnoit 2 de l'accord sur les diptossiinos rtleiaves au tpems ptraeil ;
- le piont 5 de l'accord rletaif à l'encadrement.

Les distinpsoois du présent aocrcd snot intégralement aplcibelpas dnas tueots les eesrentrips n'ayant pas cconlu d'accord sur la réduction du tpems de taavil avant la dtae du présent accord. Les pterias stgraianeis shoueintat totieofus eueganrocr les eretsepnris à négocier un acrcd de msie en ?uvre des cdnoionits et des modalités d'application des dsintsioops légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation ptrreoa en pirueaitcl sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du tmes de travail, les cooinhinds de rémunération. Au sien de chaque entreprise, les paeitrs sriinaegats ernnioaemxt les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; eells eraixonmet également les cdntiooins dnas lqlesuels puet s'exercer siot la priorité d'accès à des eiompls à plein temps, siot l'accroissement de l'horaire de bsaе des tpems grâce à une optisiomtan de l'organisation du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du cdoe du travail, un aroccd complémentaire de bnhcrae ou d'entreprise détermine les modalités de pris des journées ou des demi-journées de roeps et les délais mxaima de prise de ces repos et les modalités de répartition dnas le temps des drtios à rémunération en fticoonn du clraendeir de ces repos (arrêté du 15 mras 2002, art. 1er).

Article - Point 9 - Commission d'interprétation et de suivi

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Le suivi de l'application du présent acrcd est assuré par la csoimmiosn pitaraie naoanltie de l'emploi et de la fomtaoir professionnelle. Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent acrcd vnanieet à se présenter, elles seianret soumises, sur l'initiative de la patire la puls diligente, à

Article - Point 8 - Dispositions générales 1

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

(1) Vior l'accord du 11 avril 2014 qui miidfoe crnieates dtspiisoons du ponit 8.

Les dspointoiosis de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 javenir 2000 punorrot être mises en ?uvre à l'initiative des entreprises,

l'examen d'une cimsooismn prrtiaaie composée des représentants des ogrtnaasnois signataires.

Article - Point 10 - Publicité

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des ceormecms et des seiercvrs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blneoagt Cedex, au csoeinl des prud'hommes

Le txete du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nrbome sasnufit d'exemplaires puor rmesie à cncuhae des onrasilioantgs sariitgenas de la cetinoonvn cieoctvle et dépôt dnas les cinontdois prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

L'extension srea demandée par la prtaie la puls diligente.

de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Prias Ceedx 10.

Monsieur,

Nuos anvos le pislair de vuos fraie svioar qu'après décision du bearuu fédéral de la fédération des creoemms et des srieves UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la covoeitnnn covlltciee hebielmlant (maisons à sarcecuusls de vtene de détail (nº 3065).

Vlieuez agréer, Monsieur, nos sultiantaos distinguées.
Le secrétaire général.

puor les coosmniisms paritaires.

2. Cidontue des réunions piaaetrris de négociation

La délégation de chauqe oaoginairstn sdaciynle représentative dnas la bnhcane est composée au maiumxm de 4 personnes, si psoslbie d'entreprises différentes. La cspmoooiltn de la délégation ptalonare qui se diot de refléter aaunt que friae se puet la diversité des eiersrepnts de la bcanhre n'excédera pas le nombre maimuxm des représentants suncaiydx prévus dnas le présent accord.

Etant etenndu que la qualité d'un bon diulgaoe soical au nviaeu de la bhcrane passe par une bnone caocninsasne par les priartnaees des dsserois en dussioicsn et par des rteionals entre eux se csonuntirast au fur et à meruse de lerus échanges, il est souhaité une cetianre stabilité des irretetuleouncts présents dnas les délégations tnat sraelias que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon douiglae entre les prtaeanis sociaux, il est mis en pacle une méthode de tavrial fitinlaat le sivui et l'avancée des tauvarx :

? les donectums qui fnot l'objet d'une négociation ou puor lqselues la piarte ptoraanle suaoithe oebitnr l'avis des ogaioisntars seialcynds en réunion snot tmsanris aux prniaactits au moins 15 juros anavt la réunion plénire ;
? les étapes d'un peorjt d'accord fnot l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux paarrinetes scuaiox au puls trad 15 jruos après la tnuue de la réunion.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

2. Rnccsoaaniesne du sttuat de salarié mandaté par une onaitaorsign snaclydie représentative puor la représenter lros des réunions organisées par la branche

Chaque oatiaigrsnon sdcalnie représentative a la possibilité de csmooepr sa délégation d'un mmxuam de 4 salariés, si pislbsoe issus d'entreprises différentes puor la représenter lros des réunions ou commisnossis piaieartrs organisées au nveieu de la branche.

Une coipe des cnoniatvoocs adressées aux salariés est tsmnsarie dès réception par ceux-ci aux enreprseits qui les emploient.

Afin de ptetmrree à ces salariés d'exercer efiecmfecnat lreus missions, un caitren nrobme de menyos est mis à luer disposition.

1. Msie à dsopiositin de moyens des salariés mandatés
a) Adie à la formation.

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

1. Eléments ctotstinfuis du dlaogue sciaol au naiveu des inctseans de la bnrahce

Il est crvoneu une msie à juor de la ctniovoenn ciletclovoe :

? ptrnoat création d'un orivebatosre priatire de la négociation cvclioete ;
? faxint un cdrae dnas la cioudnte des réunions piraiaters de négociation.

1. Oerbotrvsaie praiirate de la négociation collcivete

Conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, il est mis en plcae un ooavretbsre piaratrie de la négociation ctolceve dnot l'objectif est d'examiner :

? le rapoprt de bnahrce auennl : les thèmes à abderor snoert discutés préalablement enrte les négociateurs de la cnevnotoin ctiocvle ;
? l'implantation des onatsgonaiirs sdnceyilas dnas les eertprnesis de la bahrcne ;
? le dilguaoe soical dnas la bcarhne et ses entreprises.

Conformément aux dtisoniops légales, sa cosoopmiitn est d'un nrbome égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations sliceyands représentatives à riaosn d'un représentant puor cquahe ogitrnaioasn syndaicle représentative.

L'observatoire se réunit au mions une fios par an à l'initiative des négociateurs de brnhcae alxequus les tauvarx dduit obvitreorsae snot transmis.

Le secrétariat de cet oorrveaitsbe est assuré par la pratie patronale.

La prise en carhge des salariés s'effectue de la même façon que

Les onioaritsngas sdaeylcnis représentatives pvneet farie bénéficiar les salariés mandatés d'une fatromoin luer pmtrreeant nmmtemoat de mueix appréhender les eejnux économiques et souciac de la branche.

Les éléments cenuonts dnas le prgaommre de fmraioitn asni que les oriagemnss de fmooitarn eux-mêmes snot laissés au cohix des oitransnoiags syndicales.

Les salariés concernés desinopst de duez jours de fmoaiotrn par an et par pornense ; ces duez jours ne snot pas imputés sur le ctnieognt des atnoics de fiotoamr économique, silcoae et sncaliyde prévues dnas le cdoe du travail. La prtcipaition des salariés aux actnois de framtoion se fiat en cnacoicirtn aevc les eenierptsrs où ils travaillent. Ces journées luer snot rémunérées cmme du tpmes de traavil eftcifef ; les erterpeins se fnot rbeusreomr les searialrs versés par la FEH.

b) Tmeps de préparation aux réunions ptraraiies de branche.

Afin que les salariés qui négocient au nivau de la barnhce aneit la possibilité d'exercer au mieux lerus missions, ils bénéficient d'une journée de tmeps de préparation puor tuote réunion organisée par la brnhace et à lquallee ils snot convoqués.

Une cpioe des cnolotavocns adressées aux salariés est traimesse dès réception par ceux-ci aux epsrenetris qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence snot considérées comme du tpmes de tvraail efefctif et rémunérées comme tel. La rémunération des salariés et les firas éventuels de déplacements liés à ce tpmes de préparation snot pirs en cgrahe par la FEH sur la bsaе des dospiotisnis de l'article 5 bis de la coeonvntin clleoicvté et sur présentation de justificatifs.

c) Réunion de citidoanoorn professionnelle.

Au-delà des réunions prévues ci-dessus, les fédérations snilycaeds pornourt réunir une journée par an les salariés qui pcairtiept puor elles aux réunions paritaires. Cttee journée srea psrie en crhage par la FEH dnas les mêmes cniioodts que les réunions prévues au b. Cttee journée dreva être organisée en dhoers des périodes de frtce activité commerciale.

2. Muesres en fuaevr des salariés d'entreprises détachés auprès de luer onroigitasn sdayicle atrraoptt miiadctofin des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 5 de la cnetoivonn cievcltole nnatiolae n° 3065 (IDCC 675).

Prenant en cmtpoe les dsnioopstiis légales en vigueur, il est cnneovu qu'un salarié puet être mis à la dsoitpiiosn d'une otasiiranogn sadinlyce ou d'une aicssoitan d'employeurs, puor la totalité de la durée du tpmes de taaivl prévu au contrat, qu'il siot à tpmes copemlt ou à temps partiel. Ctete msie à disposition, qui nécessite les adccors exprès du salarié, de son eumoeypy et de l'organisation syndicale, s'organise dnas les cotindonis setuivans :

? aoir au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise suaf aocrd aevc l'entreprise ;
? une otasagiinron syicdalne suaf arcocd de l'entreprise ne puet prétendre otnbeir simultanément puls d'un détachement au sien de la même eeprtinrse et par an.

Une cvotnonein tiiarpttre entre le salarié, l'organisation snylcidae et l'entreprise drvea mnneitenr à mniima les cnotodniis svntuaes du détachement :

? la durée et son éventuel remenoenlevlut ;
? les avtegaans d'ancienneté aqcius au meomnt du détachement sonret conservés ; la cvnoonietn précisera si des dnoisiptosis puls faolebvars sreont attribuées ou non ;
? le meitnian ou non de tuot ou ptraie du sraliae diot être précisé.

Sauf aocrd de l'employeur à réduire ce délai, le salarié drvea folrumer sa danedme de détachement par écrit 3 mios aavnt son départ. Tros mios avant l'expiration de ce détachement, il devra atvirer par écrit son epoelymur de son inoeintn de rnoelvveur ce détachement ou de son désir de rtoeur dnas l'entreprise suaf accord de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa msie à disposition, rvotuere son précédent elmopi ou un eplmoi smiirliae asorts d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des auetmgninotas éventuellement décidées lros de négociations anellneus

oliearbiotgs (NAO) iervenuetns peandnt son absence.

Lors de son retour dnas l'entreprise, l'employeur prseropa si besoin la réalisation d'un bialn de compétences et les actoins de fraiotmon nécessaires, de nurate à filcieatr sa réintégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement puorra faire l'objet également d'une vldioiatan des aqucis par l'expérience (VAE). Ces aictnos srneot financées dnas le crdae du bdgeut de fotmaorin de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

3. Eaemennggt de négocier dnas les estpiererns du suceetr sur l'amélioration du dulgoie social

Les ptieras cnnniveeont qu'un dailugee sicoal de qualité au neivau des iesnacnts de la bhrcane diot se fdoner sur un daulgoie saicol de qualité dnas les epreenirtss de la branche.

Ainsi, aifn d'avancer vres cet objectif, les peitars s'engagent ccauhne à luer neaivu à négocier loyalement, ertne autres, des myones qui pearirunot être mis à la diopitiosn des représentants du pnneosrel ou des setcions sniyaldces puor ftcilear la ccumiootinamn aevc les établissements, et puls généralement sur les cdioinnts matérielles d'exercice des mnadtas suyciandx et des représentants du pnreneosl dnas l'entreprise.

Sauf puor les enetseriprs déjà cvoeruets par un accord, si celui-ci, d'un cmumon arcocd ertne les parties, n'a pas biseon d'être revu, les enenisges deovint eganger cnacuhe à luer niveau les négociations sur ces thèmes au puls trad dnas un délai de 1 mios à cmpeotr de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les enpertrises auront, après ces trtee jours, six mios puor pniaevr à un accrod de doaguile soical ; un casntot de désaccord srea établi à défaut.

Dans les 3 mios qui suivront, siot au muxamim 10 mios après l'arrêté d'extension du présent accord, un bialn des négociations srea présenté par la FEH à l'observatoire patiriare de la négociation collective. Un point srea alros fiat enrte les patries sur l'application des dipstioiosns du présent acocrd et lrues atemuejnsts éventuels.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Autres mesures

En complément des diiipsnosots précédentes :

? la pisre en cgarhe des fias de déplacement est revalorisée de la façon suivante, mdiaoinf le premeir alinéa de l'article 5 bis de la cenovinotn celitolvce n° 3065 :

a) Déplacement par avion en clsase économique puor les tjerats dépassant 4 hreues de tiarn du diimocle au leiu de réunion.

b) Faris de reaps sur une bsaе fairtfiorae de 6 fios le miuumnm garanti.

c) Fias d'hébergement sur une bsaе faiafrriote de 30 fios le muinimm garanti.

Le 2e alinéa est modifié de la manière satvuine : « les frais snot remboursés dnas un délai mamuxim de 30 jorus suavint la dtae à lulqalee les jutsifitfcias ont été présents ».

Le 3e alinéa est inchangé.

Le 4e alinéa, pnnnlaoft les remboursements, est supprimé.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Notification et validité de l'accord

La FEH nofrieita le présent acocrd à l'ensemble des ontsigniaraos représentatives.

La validité de l'accord de bcanhre est subordonnée à l'absence

d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Formalités de dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet 1er juillet du mois suivant le mois de la date de dépôt de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Extension

Les parties sont convenues de déterminer la date d'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCS CGT.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) aux entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective des moins de 30 salariés à secteur de vente au détail d'habillement n° 3065 (IDCC 675) du 30 juin 1972.

Les accords négociés lors du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, portant réforme de la formation professionnelle, prévoient notamment :

? l'actualisation, dans les branches professionnelles, des moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle ;
? la création d'un organigramme précisant des métiers et des qualifications ;
? la possibilité de répartir les fonctions destinées au secteur de sécurisation des personnes (FPSPP).

En conséquence, il est décidé par les parties signataires du présent accord, selon les modalités qui suivent :

? de préciser les axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche ;
? de mettre en œuvre un organigramme des métiers et des qualifications ;
? de redéfinir et compléter le cadre des actions, les moyens et les modalités de la formation professionnelle dans la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositifs légaux du titre II de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et de la loi du 21 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Les parties souhaitent matérialiser l'importance qu'elles entendent donner au développement du dialogue social au niveau des instances de la branche et des entreprises et de la place privilégiée de la négociation de branche et d'entreprise dans la réalisation de cet objectif.

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective de la branche et des entreprises passe par la reconnaissance de tous les accords et notamment des salariés exerçant des métiers de négociation et de représentation.

Les parties soulignent le rôle prédominant des accords de branche et d'entreprises pour une bonne régulation économique et sociale des conditions d'emploi des salariés dans le secteur d'activité.

Cet accord s'inscrit dans la volonté réciproque des parties de créer un bon fonctionnement des instances de la branche et des entreprises du secteur de la vente au détail d'habillement à savoir les institutions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions proposées dans cet accord de formation sociale sont :

- ? des éléments conclusifs du dialogue social au niveau des instances de la branche en application de la loi du 4 mai 2004 et celle du 21 août 2008 qui apporte une révision de la convention collective des moins de 30 salariés à secteur de vente au détail d'habillement ;
- ? des éléments visant à reconnaître et fixer l'exercice du droit à la formation professionnelle au niveau de la branche par des salariés d'entreprises du secteur ;
- ? des dispositions permettant d'améliorer le dialogue social dans les entreprises de la branche ;
- ? diverses autres mesures.

I. ? Axes prioritaires de formation professionnelle

Les parties stanriigues reconnaissent qu'il est de l'intérêt commun des salariés comme des représentants de la branche de développer des axes prioritaires de formation professionnelle continue. Sont considérées comme prioritaires les actions suivantes :

? l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences nécessaires des salariés ;
? la qualification professionnelle des salariés ;
? le maintien dans l'emploi des salariés ;
? l'évolution professionnelle des salariés et leur accès éventuel à de nouvelles fonctions dans une optique de progression de carrière ;
? le développement des compétences des salariés.
Dans cette optique, les parties se réunissent régulièrement pour identifier les besoins :

? de répondre aux besoins sociaux, économiques et technologiques, de maintenir la compétitivité des entreprises ;
? de favoriser les métiers du commerce ;
? de maintenir et de développer l'information et la qualité de service à la clientèle,
et en particulier les actions de formation dans les domaines suivants :
Formation générale :

? développement des connaissances de base ou de spécialisation ;
? mécanismes économiques de l'entreprise et de son environnement ;
Techniques professionnelles :

? étude des comportements de la clientèle ;
? recherche des bonnes pratiques ;
? accès à la clientèle ;
? technique d'expression ;
? communication et présentation des produits ;
? conception et réalisation des vitrines, étalages, podium...

? aacht ;
? giseton :
? getsoin des skcots ;
? onsaigation des réserves ;
? mmenevout des marchandises.
Maîtrise des nlevuelos technologies, développements et évolutions theecinqus ;
Connaissance des mécanismes de démarques ;
Sécurité des perneosns et des beins au-delà de l'obligation réglementaire :

? prévention des aecditicns du tvraial ;
? prévention des anteittes aux poneressns ;
? hygiène et sécurité ;
? pmrriees secours.

Relations hemmias :

? qualité et efficacité des rianelots hamniues dnas l'équipe de tvraal et dnas l'entreprise ;
Et cnnoearct puls particulièremet le posrenenl d'encadrement :

? foamriton aux mécanismes d'élaboration de la décision à tuos les nauveix ;
? aitnaiomn des équipes (formation, information, délégation, contrôle...) ;
? prévention des rqiuses psychosociaux.

II. ? Osbaoivrtere ppptoscief des métiers et des qicianatfulios

Les prietas sginarietas covnenennit de créer un ortioraebyse de brcanhe et cseissniot de coefinr ses tvaux à l'Observatoire popiesrtf du cmeccmroe enxtsait au sien de l'OPCA auquel adhère la branche, le FORCO.

1. Fnononmcteniet et mnsiioss du comité pratriiae de ptloiage

Le comité prriate de piaglote de l'observatoire de bahcrne est confié à la CPNEFP. Il foncintnoe soeln les mêmes modalités que ctte dernière.

La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le caiehr des crheags anenul et la lsit des taauvrx demandés à l'observatoire pcoitpscf du commerce.

Ces traavux pvueet potrer sur tuote étude ptnermaet une mrlleelue ccnnosanasie de l'emploi et de la foraimton professionnelle, neoantmmr au ragerd des évolutions sociales, économiques et technologiques.

La CFPEP eainmxe les résultats de ces trvaaax qui doeinvr fuonir les informations, quanttveiats et qualitatives, pmteetrant de connaître les évolutions de l'emploi et des métiers et de définir les otonraitines de la bhnrace en matière de formation, de préconiser les priorités et les antcios nécessaires, et de préciser les pciubls concernés.

La CPENFP puet ivietnr toute pornense compétente et nneamtomt le rbolsespnae de lrbyrseatoioe popitcersf du croemmce aux réunions de la commission.

Le comité de ptgoliae a toute ldiutiae puor friae aeppl aux truvaax d'autres observatoires, notmmeant de bchaners du cocmreme dnot les métiers snot siiaiermls ou complémentaires.

2. Meony

La msie en ?uvre des actnois décidées par le comité piitarrae de ptaiolge est financée par les rosuerescs sntvaeuis :

? fiencnmnteas prévus par des diiosnpisots réglementaires aiustoarnt l'imputabilité des dépenses de fotmninnceoet des oioeaestbrvrs sur les smmeos collectées au tirte de la professionalisation, ansii que le précise la lrette parriate du 20 seerpmtbe 2003 consécutive à l'accord notanail interprofessionnel, (1)

? ftmcninenaes complémentaires que la CPNFEP s'engage le cas échéant à slloitceir puor la réalisation de tvaaurx etannrt dnas le cdare de priorités cnemmuos auprès de l'Etat, des collectivités laeclos et de tuot atrue oagrnsime ou institution.

III. ? Ciotutonbrns des eeiertrnpss

Pour prretetme la msie en ?uvre des aexs piiarroeris de fomoatirn de la branche, les paerits seagartinis précisent les atacfiteos sntuaevis des cinuonibttros des entreprises, conformément aux dsipontiisos législatives et réglementaires en vigueur.

1. Eieptsrrrens eypoanlmt 20 salariés et puls

Ces eenriesptrs diovent ceoarsnrc cchuae année au finecnanemt des aonits de fatoomrin poenlfssirleone ciutonne un minumim de 1,6 % du manott des rémunérations versées pnndaet l'année de référence, réparti à hauter de :

? 0,2 % à vserer au FCOIENGF dnot elels relèvent ;
? 0,5 % à vrseer à l'OPCA désigné par la brhnace puor le fainenncent :
? des anocits liées aux cttnraos et périodes de pfnoissitinaarioosn ;
? des atnocs de préparation et d'exercice de la fontiocn totulare ;
? des anoiccs pirrietoiras de formation, dnas le crade du droit indvieuidl à la fmotrioan (DIF) ;
? des dépenses de fetononenmncit de l'observatoire priesctopf des métiers et des qlniatfliaucus de la branche,
? le solde, au mimuim 0,9 %, destiné à fainencr les acotnis menées dnas le cardre des acoints itmebluaps au trtie de la ftrmaion psfrenoiolsnele ctnouie :
? paln de fmoirtoan ;
? droit ieinduidvl à la fitmoarn ;
? ttuoes atuers dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (2)

2. Epreisnrets eaopnlymt entrte 10 et mnois de 20 salariés

Ces einrsteerps dveiont ceroscanr cauque année au fnmnieceant des anotics de famritoon polilneosefnre cnuiotne un minuimm de 1,05 % du manott des rémunérations pedannt l'année de référence, réparti à htaeur de :

? 0,15 % à verser à l'OPCA désigné par la bncreae puor le fieenmnanc :
? des ajoicnts liées aux cntartos et périodes de positfeoinrssnaiaon ;
? des aticnos de préparation et d'exercice de la fticonon tutraloe ;
? des atnoics des aitncos petorirriais de formation, dnas le crade du doirt iddnueiivl à la ftiaomorn (DIF) ;
? des dépenses de fcoenimtnonent de l'observatoire ptpsroecif des métiers et des qlnftaiiiouacs de la branche,
? le solde, au miinnum 0,9 %, destiné à fcneianr les acntios menées dnas le cdare des actoins ibteplmaus au trtie de la fotaomirn pfnlolieroneslse cutinnoe :
? paln de foortman ;
? droit idnudeiivl à la ftaormin ;
? tuteos aeutrs dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (3)

3. Erpsinerets eaoyplnmt mnios de 10 salariés

Ces etisrpeenrs dnvieot cncaeosrr cquahe année au fnnaneeimct des acintos de ftrimaoon pnosflslornieee cutoinne un muinmim de 0,55 % du maonntt des rémunérations payées pnndat l'année de référence, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Cttee ctniurobon est affectée par l'OPCA :

? à conurcnre de 0,15 % puor le fnencimenat :
? des ajoicnts liées aux conrttas et périodes de porslftisoanesaniin ;
? des ajoicnts de préparation et d'exercice de la ftooincn tltruaoe ;
? des aticnos des anocits pirrieroais de formation, dnas le cardre du doirt idvuedinil à la foritoamn (DIF),
? des dépenses de fmcoenntenoint de l'observatoire ppirstocef des métiers et des quotaciniials de la bnahcre ;

? à ccucoenrrne de 0,40 % puor le fnemcnenait des atcions iplutbaems au ttire de la fmriaootn pfslienoelorsee cionutne :
? paln de fatmoiron ;
? dorit iiuidenvdl à la fiomtran ;
? toetus arteus dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (4)

4. Cotibriountns au tirte du FPPSP

Une prat de ces contributions, fixée aemenulenlt par décret et comspie entrte 5 % et 13 %, est reversée aenuelnnlemt par l'OPCA désigné par la bnrcrcae au FPPSP. Conformément aux dtssionipis légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le tuax renteu par décret s'applique de la même façon à cauque contribution.

5. Dniiipostsos deiersvs

Toutes les cotisations dues au FCNIEGOF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1er mars qui suit l'année écoulée.

IV. ? Corant de pinofseaoirsIntiasn

1. Pbilus visés

Le corant de psflaoseniaoontrisin est obtenu :

? aux personnes âgées de 16 ans à 25 ans révolus, dans la professionnelle, et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une perte d'emploi nécessite pour trouver un autre emploi ;

? à tous les publics spécifiques visés par le code du travail, notamment en son article L. 6325-1-1.

2. Objets

Le corant de poafnnitoeersiason vise l'acquisition d'une qualification :

? renoue dans la csitcasfaioin prnneeolsfsioe de la convention collective de la branche ;

? enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre professionnel, CQP (2) et CPQ (1) ;

Les garanties scaïoux ciefont à la CEFPNP la possibilité d'examiner la sécurité de ces terres dans la collectivité pour les personnes de la construction civile de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

Le corant de pltsnoaiaoniosrefsin est mis en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les points suivants démontrent que la durée du contrat de travail peut être portée jusqu'à 24 mois et que la durée des accords d'évaluation, de l'accès au parcours, d'accompagnement en ligne et de formation peuvent être étendues jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour :

? les personnes éloignées du système éducatif dans la situation de précarité légale et réglementaire ;

? les accords conclus pour préparer des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des CQP (1), lorsqu'il existe une durée de référence à exiger.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de travail et l'évolution des missions et/ou des tâches confiées pendant ces périodes en fonction de l'entreprise, les périodes en entreprise, les personnes éloignées de l'emploi mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Compte tenu du fait que le taux de chômage dans la branche n'est pas en mesure de tenir complètement la fonction publique il est en corrélation avec, ni d'en assumer la responsabilité, il se voit attribuer une aptitude d'emploi spécifique. C'est à l'attribution du contrat d'intitulé de l'emploi pour lequel il est préparé, complété par une mention spécifique (par exemple : « Venu sur (euse) en formation », « Veendur (euse) au travail »).

Pour tenir compte de l'évolution des missions confiées pendant les périodes en entreprise, les personnes éloignées de l'emploi mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Salariés en contrat de travail non titulaires d'un baccalauréat préprofessionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	60 (1)	60 (1)
De 21 ans à 26 ans	75 (1)	75 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)
(1) Pnaugracoete du Smic.		
(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale connue dans le secteur pour au moins qu'elle soit supérieure.		

Salariés en contrat de partenariat d'un baccalauréat préprofessionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	65 (1)	70 (1)
De 21 ans à 26 ans	80 (1)	85 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pnaugracoete du Smic.

(2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale connue dans le secteur pour au moins qu'elle soit supérieure.

Dans le cas où le taux de chômage dans la branche échouerait à l'obtention du diplôme ou du titre qu'il prépare, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie sera remise par l'organisme ayant dispensé la formation.

Les contrats de travail sont conclus à durée déterminée et les accords de placement dans les contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification envisagée pour cause d'échec aux évaluations d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de faillite de l'organisme de formation.

4. Mises en œuvre à la CNFEP

Les autres stratégies utilisées pour la CNFEP de la branche :

? la formation des formateurs de la branche ;

? le suivi des demandeurs de l'emploi au niveau de l'OPCA ;

? l'examen du plan annuel des priorités de la branche et des fonds dédiés établi par l'OPCA ;

? et, si nécessaire, la révision des formations proposées et la détermination de la liste des qualifications qui donnent lieu à une participation financière de l'OPCA.

L'OPCA sera invité à chaque réunion réservée à ces sujets.

V. ? Période de mise en œuvre

1. Plannings visés

La période de mise en œuvre a pour objectif de favoriser la création d'entreprises et l'évolution professionnelle des salariés au cours de la période indéterminée. (5)

Les points suivants démontrent que l'ouverture de l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

? des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et des organisations et de leur progression professionnelle ;

? des salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sont réservés qu'ils bénéficient d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, soit au moins par contrat de travail à temps partiel ou à temps partiel ;

? des femmes qui bénéficient d'un congé parental pour la naissance d'un enfant ou d'adoption ;

? des femmes et des hommes à l'issue d'un congé parental ;

? des travailleurs handicapés selon les modalités définies par les accords de partenariat ;

? des salariés qui occupent un poste de responsable à la tête d'une procédure d'inaptitude ;

? des salariés qui reviennent après une absence de moins de 6 mois, sauf congé de maternité lié à l'emploi occupé ou visé ;

? des salariés qui créent ou reprennent une entreprise.

2. Objectifs

La période de mise en œuvre a pour objectif de favoriser la création d'entreprises et l'évolution professionnelle des salariés au cours de la période indéterminée. (5)

? l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des qualifications professionnelles (RNCP), diplôme, titre

professionnel, CQP et COPI, ou rncuenoe dnas la cilssaactfiion de la connietovn coiectvle ;

? ou de ppciaert à une aotcin de frmtiaoon dnot l'objectif de pasioisrnaloastnfein est défini par la CFEPNP de la branche.

Les periatarens suaocx cionnfet à la CEFNPP la possibilité d'examiner la rcinsaaoncnese de ces tiers dnas la cialfcsistaion psisnnerollefoe de la cnotinoven cvtlilco de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et msie en ?uvre

La période de posrflaoniiseiatosn est msie en ?uvre dnas la bhrnace soeln les dsistoipoinis légales et réglementaires en vigueur.

Les ptreais segatarniis cinenvneont que tuot salari é raenelvt de l'un des pulcbis visés au pnoit V. 1 puet dnmaeder le bénéfice d'une période de professionnalisation.

La durée de la période de pfsaalsloirestoninon diot être définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle diot être cohérente aevc l'objectif de pisoatnlseaoiorsnfin défini asni qu'avec la fmroioatn intaliie et l'expérience pirenlesnsolofe du salarié.

La période de pssltnraefosoinaiin diot avoir une durée miimnum de 21 heures.

Les heurs de foaormtin se déroulent pndnaet le tpmes de travail. Eells pveuent se dérouler en tuot ou prtaie en doehrs du tpmes de tviaril à l'initiative, siot du salari é en aatclpoinp de son dirot ivdediniul à la fmitraon (DIF), siot de l'employeur, après arccod formalisé du salari é dnas le crade du paln de famtoorin de l'entreprise, aevc un muiaxmm de 80 heurus sur un même eexrcie civil, ou de 5 % du fraofit puor les salariés concernés. Cette litmie hraorie ou faotirafire ne s'applique pas aux salariés créateurs ou rrpneeerus d'entreprises.

Dans l'hypothèse où la période de plasnsnirrieosafootn se déroule en pirate en dohers du tpmes de tviaral à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit aevc le salari é, avnat son départ en formation, la nurate des enmggneaets aexqluus elle souscrit, si l'intéressé siut aevc assiduité la ftmaroion et a stiaiafst aux évaluations prévues.

Les hruees de foatirmon réalisées en dohres du tpmes de tivral donnent leiu au vesneemt par l'entreprise d'une acitlaoin de fmartooin qui coserrpond à 50 % de sa rémunération nttee de référence.

4. Miissnos confiées à la CNFPEP

Les peartis siatraines cnoneneinv de coenir à la CNFEPP de la bhrnace :

? la fatioxin des fiaorfts hriearos de pirse en chgrae des périodes de pissoosotinerainlfan par l'OPCA de la brahnce ;

? le svuii des entgnemegas finrnaceis de la bachre au nvieau de l'OPCA ;

? l'examen du blian anunel des priorités de la banrche et des fndos dsenilpibos établi par l'OPCA ;

? et, si nécessaire, la révision des frifotas hreairois et la détermination de la liste des qiatinfcaouls qui doennnt leiu en priorité à une piaociarttipn financière de l'OPCA.

L'OPCA srea invit à cqauhe réunion rvetale à ces sujets.

VI. ? Tuotart

Les parites stainrieags cinefot à la CFEPNP la réalisation d'une burocrhe pmnertet d'informer les salariés sur la fcitnoon tlaoture et ses objectifs.

Le ttuer est chsioi par l'employeur, dnas les cdnnootiis légales, réglementaires et conventionnelles, sur la bsae du valiaonotri prami les salariés de l'entreprise.

Le ttuer diot jtiusiefr d'une expérience pefonsssoillre d'au mnois 2 ans dnas une qufaiaictlon en rpopart aevc l'objectif de pnaetafsnisosioloisn visé.

Il bénéficiera, préalablement à l'exercice de sa fitnocon tutorale, d'une préparation adaptée et, s'il le demande, d'une formaotin spécifique qui puet être pirse en cahrgé par l'OPCA.

Le ttuer puet srviue simultanément deux salariés au plus, en coarnt ou période de professionnalisation, ou en apprentissage.

Le tuteur, qui diot être informé lros du rmeetucnet du salari é suos cratort de pianoeslarssitnoion des ctdinoions de sa fmitrooan et des myenos pédagogiques mis à sa disposition, a puor mossiin :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de gideur le salari é suos contart pdnnaet son séjour dnas l'entreprise ansii que de veellir au rscep de son empoi du temps, en l'informant des dtrios et devrios liés à sa sitatouin de salari é ;

? de vlieelr à lui aisngesr des tâches en rparopt dercit aevc l'évolution du crsuus de fatoormin ;

? de cneonorodr dnas l'entreprise l'intervention des différentes peennross mobilisées dnas le crade de la réalisation du diiitpsosf ;

? d'assurer, dnas les coidnntois prévues au contrat, la lisoian aevc les ornieagsms de formation.

L'organisation du taaivrl du tuetur diot être adaptée puor que ce deeirr pussie ecexrer sa miisson trlatuoie dnas les mlruieels conditions.

L'exercice de la fitooncn toturale est pirs en ctmode lros de l'examen périodique de la stotiuian pinfooselsnrele des intéressés et est un des critères de décision de révision de luer rémunération.

VII. ? Paln de fioroatmn de l'entreprise

Les prtaies seariagtns rnealepplt aux eniprertses qu'elles pnueevt élaborer un pmrgormae prlunuenial de formation.

Chaque année, un paln de foiformtan est élaboré par l'entreprise en apitalpcion des dpiioinossts législatives et réglementaires en vigueur. Les aitcnos du paln de formation, qui pnueevt inrcule les aiocnts de blian de compétences et de VAE, snot itpameubls sur la pratiipacion de l'entreprise au développement de la footarimn proenslfenolse continue.

Le paln dntusige duex tpyes d'actions :

? les atnicois d'adaptation au poste de tviaarl et les aitcnos liées à l'évolution ou au miaitnen dnas l'emploi des salariés dnas l'entreprise. Ces aocitns ont leiu pdanent le tpmes de tivral aevc mitiaenn de slraae ;

? les antcios de développement des compétences des salariés snot en prpnicie réalisées pdnneat le tpmes de travail. Elels penuevt être réalisées hros tpmes de tarvail et ne pas dépasser dnas ce cas 80 hurees par année civile et par salari é ou, puor les pnseerols au forfait, aevc un mmiaxum de 5 % de luer forfait. Les acntos qui se déroulent en deorhs du tpmes de trviaal snot déterminées dnas le crade d'un accord formalisé ertne le salari é et l'employeur, nemmantaot lros de l'entretien professionnel. Cet arccod puet être dénoncé dnas les 8 jours.

VIII. ? Diort invduideil à la foitorman (DIF)

1. DIF en feauvr des salariés tieuritals d'un CDI

Tout salari é, employé à tpmes pieln suos cantort à durée indéterminée et anayt une anciennté de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéfici cuaque année d'un doirt ieudvnidl à la fartooimn d'une durée de 20 heuers dnas les ctdiioons prévues par l'accord irpeotrensinonesl et par la loi.

Pour les salariés à tpmes partiel, ctete durée est calculée pro rtaa temporis, prend en ctompe les avnates aux cantros de tarvial asini que les hruees complémentaires.

L'anciennté de 1 an au tite du DIF se cmlbtaospie à compter, siot de la dtae d'application de la loi (7 mai 2004), siot de la dtae d'entrée dnas l'entreprise du salari é si ctete dtae est postérieure. Les patries sntigaaeirs lsaeist aux eeriesptnrs la possibilité de riteenr la période de gostien des drtos qui luer cieonnt (année civile, ctobapmle ou fsclaie ?).

L'entreprise est tuene d'informer le salari é des heurus acqiesus au tite du DIF par écrit une fios par an.

La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salari é, en lsioan aevc son entreprise.

Le cihox de l'action de ftooimran est arrêté après arccod formalisé etne le salari é et l'employeur.

L'action de faimootrn réalisée dnas le cdrae du DIF puet se dérouler en tuot ou patrie dnas le tpmes de travail, par aoccrd etne le salari é et l'employeur. Les hreeus consacrées à la ftoarmoin pdannet le tpmes de tvaail onuvert dorit à la rémunération du salari é dnas les cdoottinis définies par la loi.

2. DIF en fuaer des salariés tlrtiuaeis d'un CDD

Les titauerils d'un crntaot à durée déterminée bénéficient du dorit ivieddnul à la foatiomrn calculé pro rtaa temporis, dès lros qu'il juitifse de 4 mios de présence dnas l'entreprise, consécutifs ou non, au curos des 12 dererins mois. Ce dirot s'exerce dnas les ciniondots légales, réglementaires et clnoventonelnes en vigueur.

3. Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et pbrltaoe dnas les coitdnos prévues par les dsoitnopiss légales réglementaires et cnlnnltoeivenos en

viguer. Le financement de tout ou partie des actions (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dans les mêmes conditions.

Transférabilité :

? en cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable dans les conditions prévues par la loi, sauf faute lourde ; (6)

? en cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé. Il est informé de ses droits sous 10 jours ouvrés après réception par l'employeur de sa lettre de démission ;

? en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Portabilité :

Après rupture du contrat de travail, la mise en œuvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

? en priorité, pendant sa prise en charge par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son établissement d'origine. Dans le cas où cette entrée relève de la branche, les autres éligibles sont financées conformément aux axes prioritaires de fonctionnement visés à l'article 1er du présent accord ;

? pendant les 2 années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut de l'accord de l'employeur, les cotisations de formation éligibles dans la branche, au titre de la portabilité du DIF, sont celles définies par les axes prioritaires de fonctionnement visés à l'article 1er du présent accord, soit qui se sont ultérieurement définies par la CPNEFP. Elles concernent également le bilan de compétences et la VAE sous réserve des conditions d'éligibilité.

4. DIF portuaire

Les critères satiègrents décident de la définition des catégories considérées comme pertinentes dans le cadre du DIF à la CPNEFP. Ces catégories peuvent notamment concerner les salariés à mi-carrière, les salariés les plus fragiles et ceux qui n'ont pas bénéficié des années du socle de compétence.

Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation renouvelées pour l'exercice du DIF ne devra pas excéder, pour la branche, 25 % des sommes collectées au titre de 0,5 %.

En fin d'exercice, un bilan sera fait par la CNEFP sur la base des informations fournies par le FORCO. En fonction de ces résultats, les parties signataires se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des montants collectés.

IX. ? Vocabulaire des acronymes de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire valoir les acquis de leur expérience en vue d'acquérir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CFENP de la branche. (7)

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié peut demander à son employeur un congé en vue de participer aux épreuves de validation. La durée maximale de ce congé est de 48 heures.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties signataires ont mis en place l'examen des moyens disponibles (brochure, imprimés en ligne ?), notamment auprès de l'OPCA de la branche, et leur diffusion auprès des salariés et aux organisations de la branche ainsi qu'aux organisations représentatives du personnel.

X. ? Etablissement des règles

Les parties signataires réalisent que, pour lui permettre d'être accepté dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéfice, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien prévisionnel qui s'effectuera dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles soulignent l'importance de l'entretien préventif et sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation.

Cette évaluation porte sur :

? l'accès à la formation sur les dispositifs relevant de l'orientation et à la formation ;

? l'identification des objectifs de progression et des

différents de formation.

Puissent également être abordées :

? les conditions de réalisation de la formation demandant ou non des délais de travail ;

? à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

L'entretien préventif se réalise selon les modalités suivantes :

? l'encadrement est formé à la conclusion de l'entretien préventif et informé de sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation ;

? les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 15 jours avant sa tenue ;

? l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en présence des deux intéressés ;

? les documents de l'entretien, comme les éventuels éléments pris par les intéressés, sont formalisés sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié ;

? le document est transmis à la direction des ressources humaines de l'entreprise qui connaît les autorisations appropriées après consultation des intéressés.

Les parties signent ensuite la CNEFP le suivant global des entretiens préventifs réalisés dans la branche. Elles lui offrent en outre la possibilité de fixer des objectifs chiffrés dans ce document et de les analyser.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaite compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet sera l'objet d'une réunion et/ou d'une réunion des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

XI. ? Firmation des séniors

Les critères satiègrents déterminent la mise en œuvre de la formation continue pour les seniors, notamment par les mesures présentées dans ce paragraphe.

Sont considérés comme seniors les salariés âgés de 45 ans ou plus.

Entretien de deuxième partie de carrière :

Les seniors ont accès, à leur initiative, à un entretien de deuxième partie de carrière. Il est destiné à faire le point avec l'entreprise, sur leurs compétences, leur employabilité, leurs besoins de formation et leur évolution possible au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise ;

L'employeur offre la possibilité de cette possibilité dans l'année civile au cours de laquelle aura lieu son 45e anniversaire. Si le salarié le demande, cet entretien pourra se dérouler tous les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et plus au moins de la date de l'accord sont informés au plus tard dans un délai de 1 mois suivant l'arrêté d'extension du présent texte de cette possibilité d'entretien.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés le tutorat, le bilan de compétences et la VAE.

L'entretien de deuxième partie de carrière est spécifique de l'entretien professionnel.

VAE :

Les parties signent alors un document d'engagement à s'engager à faire valoir la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans la profession par les salariés seniors, dans le cadre de la VAE.

Bilan de compétences :

Les parties se réunissent alors pour s'engager à faire valoir l'identification par les salariés seniors de leurs compétences par le biais du bilan de compétences.

Tutorat :

Les parties signent alors un document de tutorat pour aider les salariés seniors à développer leurs compétences professionnelles dans le cadre du tutorat, dans la mesure où ces derniers acceptent le rôle de tuteur pour exercer cette mission et qu'ils sont volontaires et formés.

XII. ? Bilan d'étape préliminaire

Le bilan d'étape préliminaire est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires.

Il a pour objet, à partir d'un document réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

XIII. ? Prise en charge du bilan

Les pertais snigaaiertrs raepellpnt que chuaqe salarié diot être en mesure, par le biais du paosprest formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses auttiepds professionnelles, asucqies siot par la fiomarton itniliae ou continue, siot du fiat de ses expériences pfsieolenelonsrs puor fresavor sa mobilité interne ou externe.

L'utilisation du pparoest ftramooin s'effectue dnas le crade des ditospoiss légales et réglementaires en vigueur. Il ne pourra être demandé au salarié ni à l'embauche ni au crous de l'exécution de son cranott de tiraval ; le salarié srea en rnvheace lrie de purodrie ce dmouecnt s'il le souhaite.

XIV. ? Rôle et monsisis de l'encadrement

Les salariés, agets de maîtrise ou cadres, qui ont en cgrhae l'encadrement d'autres salariés ont un rôle mtoeur   jeour dnas la détection des bsienos de fortmoian iiduevlidle et/ ou cloevitlce ainsi que dnas l'information sur les dtfopissis de formation. En conséquence, les eeinsrrptes dvoinet pettrmre au pnseernol d'encadrement d'assumer son rôle, nmentaomt en :

? asasnurt sa fimtaorn à la cdtuinoe des etneeirtns peifonsenolrss ;
? l'informant sur les picanurpix dssitifipos de fmitioaorn eitstxnas ;
? manett à sa dotpisiosin les moneys matériels nécessaires puor mener à bein cette miossin (note, brochure, itnamiofron en ling?) .

XV. ? Egalité entre les fmemes et les hemmos

Les eitprreenss s'assurent que les fmaortinos siuives par les femems et les hemmos exerçant le même métier soniet d'un neaviu équivalent.

Les eenisrprets aeusrst une égalité d'accès qvulitataie et qtiinvtaute des hmoems et des feemms aux atcnois de fiomtroan qui snot de naute   pmrrtetee l'acquisition d'une qiaiulatficon nlouevle ou supérieure ou de ntraue   pettremre une évolution professionnelle.

Dans le rapport de sotutain comparée ernte les hmmeos et les femmes, les etnesreips autieejstss à la réalisation de ce dncmeut présentent un ideuitcnar de mrsuee de la répartition homme/ femems des salariés aaynt bénéficié d'une aocitn de fromtoain dnas le cdare du plan, du DIF ou de périodes de professionalisation.

Le suivi de ces dooniptysis est assuré au nveau de l'entreprise par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, et au naieu de la bhrncae par la CFEPNP au tavrres des données fruieons par l'observatoire de bhrnace visé par le présent accord.

Les etsreinpres du secuetr porrnoett une atetniton particulière aux impératifs famliaix de lerus salariés dnas l'organisation des formations.

XVI. ? Rôle des iutosniitns représentatives du peonrensl (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité cretnal d'entreprise, la délégation uinque du peesonrl ou, à défaut, les délégués du personnel, snot oeglmotaibrent consultés cuahqe année sur les oonarttineis de la froaoitmin professionnelle. Ils dnnoent g galement luer aivs sur les coointidns d'accueil, d'insertion et de faomrotin des jeuens en crnatot d'alternance ou en stage.

Deux réunions relievlas aux palns de fmooaitrn snot organisées auulmnelenet :

? la première, qui diot se tenir avnat le 1er octobre, porte sur la présentation du blain des atconis du paln de ftmaoroin de l'année antérieure et en corus ;

? la seoncde réunion qui se tinet aanvt le 31 décembre, porte sur la délibération realtvie aux pjtores de fomraoitn puor l'année à vneir et au crdelniaer de msie en ?uvre.

Les decmtunos visés aux ailtres D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du cdoe du tvaairl dovent être rmeis 3 smaenies au mnois avnat la réunion de l'instance où ils sonert étudiés. Les IRP et les représentants scdynuiax (DS et RSS) reçoivent nmantmoet :

? les imnoatfinros rvliatees aux cottnars de ptfnfisressolaiaoion cunclos (nombre, nature, diplômes ou terits visés, iusse du catnort puor les CDD) ;
? les ifniranmoos rvtleaes aux périodes de ptsofersolioiainnsan (demandes, faoinmotrs visés, iusse des formations) ;
? les inmronaotfis riveteals aux DIF (demandes, ftrnmaioos demandées, suties données) ;

? les irnftmnoaos rlvetieas à la r partiton, enrte les fmeems et les hommes, de ces différentes fonotaimrs ;

? la synthèse des aotncis ctunioeds en matière d'entretiens pisfnoselnoers ;

? la synthèse des atcinos ciotudnes en matière de tutorat.

Dans les esreipters d'au mions 200 salariés, les mrbemes de la cosmsmiion fotroiamn bénéficié des mêmes ioatmirofnns dnas les mêmes délais aanvt la réunion destinée à préparer les d l berations des IRP compétentes.

Les meerbms du CSCHT snot informés régulièrement des cotioindns d'intégration des salariés en firmotoan et des modalités de tneue des dvries entretiens.

XVII. ? Aoeistatttn de frtaooim

L'employeur ou le partiaetse de foraoitin diot délivrer au saaitige une aattsiteotn de fmitiooarn qui mintenone les ofibetjcs la nraue et la durée et les résultats de la formation.

XVIII. ? TPE/ PME

Les pireats srtaeaaignis deamenndt à l'OPCA de la bnachre de développer des aonctis clloecvties de frotmiaon et de GPEC, adaptées aux TPE/ PME dnas un cadre de proximité. Elles lui dedanmet g galement d'accompagner les TPE/ PME dnas lreus démarches reaeltivs :

?   la cocsnrtiotun et la rchereche d'actions de faomtiron ;
?   la rrceehhce d'organismes dnsnepiast les fnomrtoias souhaitées ;
?   l' tablissem t des dierosss d'inscription ;
? au règlement aisitrmtdianf et fnaineicr des frmioaonts réalisées.

XIX. ? Dionsptosiis dsierevs

Les dspitnsioios des troisième et quatrième alinéas du pr amble et le chpatire Ier de l'avenant n  24 du 22 février 1985 à la cvotnonein ceivilcloe nantaloie des mnsioas   salreusuccs de vtene au détail d'habillement snot supprimées.

Les atcielrs 3 et 7 de l'avenant n  37 du 19 strmebepe 1994 snot supprimées.

Les arietcts 12,13,14 et 15 de l'avenant n  38 du 11 avrl 1995 snot supprimées.

XX. ? Dotnosipiiss feanils

1. Portée de l'accord

Le présent acrcod s'inscrit dnas les dsiiosoipnts légales en vgieuur à la dtae de sa signature, il dreva dnoc être révisé au fur et à mrusee des evolutions de celles-ci.

Un accrod de fomiotran d'un autre naieu (entreprise,  tablissem t, région ?) ne pourra déroger au présent acord que s'il cotprome des doonsipiitss puls fveabalros puor les salariés que celui-ci.

2. Dtae d'application

Les dioissitnops du présent acrocd snot alpalbepcls à l'issue du délai d'opposition aevc eefft le pemeir juor du mios sinauvt le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

XXI. ? Publicité et eteonxsin

Conform t  à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en un epailelmxe oangiril et une ciope srea envoyée suos frome électronique à la drceoitin générale du travail.

Un epailexmre srea g galement communiqué au gfefre du cseniol de prud'hommes de Paris.

Les parties sigiaenrats snot ceunvnoes de dneadmer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enineges de l'habillement étant chargée des formalités à acmcliopr à cette fin.

(1) CQP (I) : ciitrafect de qoaiifltiucn plreeoonfsilnse (interbranches).

(1) Pnoit  t ndu suos réserve que les dépenses de fneecnonmtinot des obetriaesors pifopestrcs des métiers et des qntiilacuiafs ne s'imputent pas sur la selue ctclloee de la peiistinoanorasolfsn mias g alement sur cllee effectuée au trtie du paln de formation, dnas les ctoondnisi posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jinvear 2013, art. 1er)

(2) Pnoit étendu suos réserve que les dépenses de ftenmcnnoeniot des ovoareibress ppcroifites des métiers et des qalotcaiiifns ne s'imputent pas sur la sleue ccoellite de la plainnsaoitriosfon mias également sur clele effectuée au ttire du paln de formation, dnas les cintoniods posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jvaeinr 2013, art. 1er)

(3) Piont étendu suos réserve que les dépenses de fnieentmnoont des ortbaveoseris ppoictfrses des métiers et des qitclnoiaauuis ne s'imputent pas sur la selue ctoclee de la pinasinotrslefaosin mias également sur clele effectuée au tirtre du paln de formation, dnas les cdnoiotnis posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jneviar 2013, art. 1er)

(4) Point étendu suos réserve que les dépenses de fmencotonneit des oriotaebvvss pcrtfioess des métiers et des qliacianuotfs ne

Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT crmoemce ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

I. ? Modalités de répartition de la cbrituioont de la bahcnre au fdnos de sécurisation des purcaors pfonerissolens

Le fonds pirraite de sécurisation des pocruras penierlsnfosos (FPSPP) est issu de l'accord nionalat ifsornseprniontel du 5 ootcrbe 2009 sur le développement de la fotrioman tuot au lnog de la vie professionnelle, la psienloisoisarftaon et la sécurisation des praocurs professionnels, et de la loi du 24 nvboemre 2009 rleitvae à l'orientation et à la fomroait poeflosnslrnie tuot au lnog de la vie.

Il dsopise natmmnoet de ressoreucs calculées en ainqpalput un pourcentage, cormips entre 5 % et 13 %, sur la paitcioriptan des ertrinspees au développement de la frimooatn pesfsniernllooé continue.

Le présent accrod a puor objet de fxeir la répartition de la ctubrinoiotn des etesnprreis entre la piaaittpoir au ttrie du paln de fitomaorn et clele au trtie de la pranniissetfliosoan tele qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du cdoe du travail.

a) Répartition de la crnitooibun au FPSPP

Pour l'année 2012 (masse slaalraie 2011), la répartition de la cronitouibn des eitnrpeesrs au FPSPP, au ttrie du paln de fomtiaorn et au tirte de la professionnalisation, est déterminée cmmoe siut :

Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

I. ? Régime jdiiuruqe des afcoieftants tpeoearmrirs

L'article 29 du txee de bsae de la ctoieonvnn cclvoielte et l'article 6 de l'avenant « Ceards » snot remplacés par les dnitiisopsos

s'imputent pas sur la sulee cloecte de la pilafnistoirssaoenn mias également sur celle effectuée au titre du paln de formation, dnas les cdoniüots posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jeniavr 2013, art. 1er)

(5) Alinéa étendu suos réserve de l'application des donioptisiss de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jiaventr 2013, art. 1er)

(6) Treit étendu suos réserve de l'application des dnipoisosits du 2° de l'article L. 6323-18 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jvnaeir 2013, art. 1er)

(7) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnstoioipiss de l'article L. 6313-11 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jneviar 2013, art. 1er)

? 50 % du manott de la ciiturnbboon de l'entreprise au fnnmeicaent du FPSPP au titre de la pfsinoonroseailtsan ;

? 50 % du mtmonat de la cootrinbtuin des eitprneerss au feenacnmint du FPSPP au titre du paln de formation.

Ces smmeos snot versées à l'OPCA aqeuul la brnchae a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 smerptebe 1994 : le FORCO.

Les dsitinioposs reevalts à la répartition de la crutionbton de la bhcarne au FPSPP errenontt en vuueigr au 1er jenvair 2012. Les preitas sangjaiters du présent aocrccd ceeivnnont de friae un bilan aanvt la fin de l'année civile précédent la cllecote stvinaue et de réexaminer, si elles le jnguet nécessaire, la répartition de la cinbioutton au FPSPP.

b) Camhp d'application

Ces dtiisipnsoos s'appliquent à l'ensemble des eerntirpess eantrnt dnas le champ de la cneonvtoin ctlecovle des miasons à ssceulcaurs de vette au détail d'habillement.

Aucun accord, quel que siot son niveau, ne puet déroger en tuot ou piarte à ce texte, suaf par des dtipooniiss puls froabalevs aux salariés.

II. ? Publicité et eeinosxtn

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé en un exermalpe oirgnail et une ciope srea envoyée suos frmoe électronique à la drioicten générale du travail.

Un eirmplexae srea également communiqué au grefe du coensil de prud'hommes de Paris.

Les patiers stnaariiges snot conuvnees de deadmner snas délai l'extension du présent accord, la fédération des esgeinnes de l'habillement étant chargée des formalités à almiopccr à cttee fin.

svntiaues :

« Aecfttnofias temreoiarp

Les aticffntaeos tpeerirmaos snot destinées à pirvouor au reacmepmnlet des asbncees atures que cles de crute durée résultant de la vie countrاء de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maledas de curtoe durée).

Pour ces aaftecfniost temporaires, il est fiat apepl unimquenet au ponenersl volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en teermis d'exécution du cntorat de travail, de fmiartoon ou d'avancement.

L'affectation tpmiearoe d'une pronsene sur un eoplmi de catégorie supérieure au psote qu'elle opcuze oernamierdint n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet srveir à pelilar de façon pérenne des icuasnfsenfis d'effectifs.

Les anocfifeats toremriepas ceenncornt eilsseenetnelt :

? la lguone maaldie ;
 ? le congé de maternité ou d'adoption ;
 ? le congé prraeatl ;
 ? le congé ptnaarel d'éducation ;
 ? le congé de soeuitn fmaliial ;
 ? la fomraotin de lgonue durée ;
 ? la vccnaae (ou carence) de ptsoe dnas l'attente d'un rruetmencet ;
 ? le congé puor création d'entreprise ;
 ? le congé sabbatique.

Ces antfcteifaos tieeoprmras entraînent, à coetpmr du pimerer juor de ladtie actfetfoain et puor sa strctie durée, un complément de rémunération.

Ce complément de silraae diot être au mions égal à la différence entre le salirae fxie du salarié et la rémunération mmuniim en veiuugr dnas l'entreprise ou, à défaut, conloninetylnee du pstoe considéré.

Les règles de rémunération vlribae liées à ce pstoe snot appliquées et les prmeis valirebas coadeenpnrrrotss versées.

Les compétences asieuqcs à l'occasion d'affectionst teepmiaorrs dnveoit peerrmtte au salarié concerné d'accéder au naevu de coaastfiicsln supérieur. L'affectiont dneviet pérenne en cas de vnaacce définitive du poste. »

II. ? Portée de l'accord

Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le présent arocccd a puor objet de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fnncnonimeetot de la cmoosmsiin ptiaairre nloinatae de vldioatain des arccods cnclous par les eertserpnis curetoves par la coitnnvoen cevoilte des msoains à seuccrausls de vnete au détail d'habillement (brochure 3065, icdc 675) et dépourvues de délégué syndical.

Article - I. – Missions de la commission paritaire nationale de validation

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

La ciosimmosn ptairiare notlaanie de valiadoit a puor msoiisn de vilaedr les acorcds ctelcolfis cunlocs aevc les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du penersnl taleuirits représentant la majorité des saffruges exprimés lors des dernières élections professionnelles, dnas les erertesnips de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dnsopitioss légales en vigueur.

La csiostmin contrôlé que l'accord cltclieof n'enfreint pas les dotniisspos législatives, réglementaires ou ceninleconvenolts de brnache applicables.

En auucn cas la cimsismoon ne puet exeeecr de contrôle d'opportunité derict ou idirecnt de l'accord.

Article - II. – Organisation de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

a) Composition

La comsimmosin cenormpd un représentant de caquhe

Aucun accrod ou avenant, quel que soit son niveau, ne puet déroger en tuot ou prtaie au présent texte, suaf par des dosiistoipns puls felrobaavs au salarié.

III. ? Dtae d'application, publicité et enxteiosn

Ces dtispoiinoss snot ailblpaceps à l'issue du délai d'opposition aevc effet le pmrieer juor du mios siavunt le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorcccd srea déposé en un epaixelrme oinriagl et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la dociitern générale du travail.

Un eixaemrlpe srea également communiqué au gffree du csoinel des prud'hommes de Paris.

Les piaerts sgitrinaes snot cnuveeons de deaenmdr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eengesnis de l'habillement étant chargée des formalités à aiolmpccr à cette fin.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

(Suivent les signatures.)

oagioirstnan scdnaiyle de salariés représentative au paln nonatail et un nbmore égal de représentants des oinoisnraagts prnsneloelsiefos d'employeurs.

Ses mbremes snot cshoisiis parmi cuex de la csmosoiimn piatiare de branche.

Tout mebmre empêché de piaerpctir à une réunion de la cmimoisson puet se faire représenter par un mbrmee atnnaappert au même collège aueql il dnone povoir à cet effet.

b) Présidence

Les réunions de la cmmiosison snot présidées anterevmeitlnat chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège.

Le président assisté du vice-président assrue la préparation et la bnone teune des réunions.

c) Secrétariat

La csmomsion est domiciliée au siège de la fédération des eeinnsges de l'habillement (FEH), qui en assrue le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à ftrucear des firas de dsoeisr évalués sur une bsaef forfaitaire. Elle reçoit natemmont les deorsis de la prat des etsrpieerns qui sisnsesait la csmiooimn ptariaire noanltiae de validation, les tnmerast aux mmeebrs de cette icasntne plus ntfoie les décisions de cette dernière dnas les cidnnoots prévues à l'accord du 12 jleuit 2010 ratleif au dagiloue social.

Article - III. – Fonctionnement de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

a) Réunions de la commission

La cmooiissn se réunit si des accrdos enntart dnas son cahmp de compétences (défini en préambule et au piont 1) lui snot soumis, aux mêmes dtaes que la csiommosin paatriie de branche.

A défaut de réunion de la csiostmin pitraiae de bhancré pndenat puls de 2 mois, la csiostmin partiaie de vialaidotn se réunit elnxemcnonetiplet si des aorccds ennrat dnas son chmp de compétences (défini en préambule et au piont 1) lui snot soumis.

b) Saisine

La sasiine de la cimosmoisn prrataie nantaoile de valioadtn se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lrtee recommandée aevc aivs de réception d'un dsosier crptoanomt l'intégralité des éléments snutias :

? une cpoie de l'information préalable, prévue par le cdoe du travail, adressée par lettre recommandée aevc aivs de réception par l'employeur au siège nnaiotal de cucahne des ontraigasions syncnileads représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations clvetcoelis ;

? un expirmlee oigrinal de l'accord smuios à vaidaiolt en vseorin pipaer et un eelmairpxe en viroesn numérique ccolnu par des

mebemrs telturaiis élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnnereosl tlriaeutis représentant la majorité des sgrafües exprimés lors des dernières élections psnlofeseolrins ; ? une atsattieon de l'employeur cifraitnet la qualité de représentants du pseornen des stnaigaeris de l'accord et l'absence de délégué siydnal dnas l'entreprise ou l'établissement à la dtae de stiagurne de l'accord ;

? une cpoie du cureroir d'invitation des ooaasnirngtis sanlieydcz à négocier le ptrolcooe d'accord préelectoral et une cipoe du jftituaicsf de rimese de ce dñerer à son dteirsintaae ;

? une cpoie des firoueamlrs Cfre de procès-verbal des dernières élections prienonlfoelsses organisées dnas l'entreprise (1er et éventuel 2e tour) ;

? une atsioaetttn de l'employeur meinotnannt les eftffcies de l'entreprise à la dtae de stiagurne de l'accord svuatin les règles de clauci fixées à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail.

? un extiart K-bis de l'entreprise de mios de 3 mois.

A défaut, le duemnader srea invit à compléter son doeissr puor que siot caractérisée la saisine.

c) Décisions de la commission

Les décisions de la cimsooimsn paatririe niatlaone de vidiaoltan dvienot être adoptées à la majorité des viox des merebms présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la cmmisioson pairarie de validation.

La cmsooismin paitiarre naoatline de vataildoin ne pourra vlaanmblet délibérer sur la validité des arccods que si au moins toirs de ses mberems snot présents ou représentés dnas cahcun des collèges.

Une délibération ne puet être adoptée qu'avec un nmbroe de mbmrees présents ou représentés inedtuiue dnas cuhqae collègue.

Les décisions de rjeet snot motivées ; les accords fsaient l'objet d'une décision de rejet snot réputés non écrits.

A défaut de réponse de la ciimsomson piaatrise nailtonae de vtlidaaoan dnas un délai de 4 mios à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dnierer est présumé valide.

Article - IV. – Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

a) Portée de l'accord

Le présent acorcd s'inscrit dnas le cdrae des diinsioopsts légales et réglementaires en vueugir à la dtae de sa signature, il derva dnoç être révisé au fur et à mrusee des évolutions de celles-ci.

Date d'application :

Ces ditsnospoiiiss snot apcpleabils padnnet une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition aevc effet au pmreeir juor du mios svanuit le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

Les pretais siatargneis cveinnneont de se réunir 3 mios avant l'échéance de cet aocrd afin d'en dsreser le blain d'application, d'y atppor er d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.

A défaut de volonté etlpicxie de la prat des peirats sgitiraenas de cvnrsoeer la cmosmioisn pratiiae nlinaotae de validation, ctete dernière srea autqeatnemuimot dsiutsoe à la dtae d'expiration du présent accord.

Article - V. – Publicité et extension

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé en un emxelriape orgnail et une copie srea envoyée suos fmroe électronique à la dtoicrein générale du travail.

Un earpmixle srea également communiqué au gffree du ceonsil de prud'hommes de Paris.

Les pietras sagnratieis snot cvounnees de dmendear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eenngies de l'habillement étant chargée des formalités à aliompccr à cette fin.

d'entreprise ou d'établissement.

Les pirtaes sraaeintigs ralpnepe enfin que les erretpess donervt vielelr à l'égalité plsnniroselofee etrne les femems et les hmmeos dnas la msie en ?uvre du présent accord.

I. ? Otoiaairngsn du tmeps ptraeil

a) Durée hdeibaamdoire du tavairl à teplms praetil

(Remplace le pniot 2, I et II, de l'avenant n° 42 du 5 jilleut 2001.)

« Durée hbaeioddamre miimum

La durée hbaerddiaome mnmiuum du taiarvl à tmeps paeirl est portée de 22 à 24 heures.

Cette disposition, qui s'appliquera puor les nuovaeux ctantros au 1er jilleut 2014, prndrea eefft de manière anticipée puor les ctotanrs de tarival en cours, au puls trad à coetpmr du 1er jnivear 2015 au leiu du 1er jeanvir 2016. D'ici à ctete date, cttee durée munimim ne s'appliquera qu'aux salariés qui en frnoet la demande, suaf rufes de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y fria doirt ctopme tneu de l'activité économique de l'entreprise.

Dérogations à cttee durée mnimim

Peuvent bénificier d'un cotrant d'une durée inférieure à 24 hruées haeaorddimbeis :

? les étudiants de mions de 26 ans sur présentation d'une crate d'étudiant vliade ;

? les psnrnoees en pcourras d'insertion, mais aussi les salariés qui en fnot la daenmde par écrit et de façon motivée :

? puor firae fcae à des crtnonaeits prsoneells ;

? et/ ou puor cumleur psuluires activités.

La csiounlcon d'un cntarot d'une durée inférieure à 24 hruées hebodadremias est également possible, sur la bsae d'horaires réguliers ou peremanttt le cuuml de peusliurs activités afin d'atteindre une durée glalobe d'activité au mions égale à 24 hueers puor :

? les salariés remplaçant tnomempereiart des ctellobraouras à teplms pteail tvaraiallnt mnois de 24 hueres par saiemne ;

? les salariés remplaçant des cblraautolroes en mi-temps thérapeutique dnurat lures périodes de rpoes ;

? les salariés opnucact enslemvuxicet des eplomis de rutocehe ou de nettoyage. (1)

Le refus de l'employeur d'accorder ce tpye de dérogations (contraintes pereonnlles et cuuml d'activités) diot être formulé

Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNECS CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les eetsrnperis slacsscrutsieus de l'habillement snot présentes sur l'ensemble du toerirtire à taevrrs des pionts de vente aux fomrats variés.

Cette ornositaian crntobuie à une dyniimtoasan économique et socalie des lieux où ces derenirs snot implantés.

L'activité du scuteer dermuae cpnndaeet ttiiarubre des fulx de clientèle. Ainsi, les ereseitrpns aedtapnt lues eieftcffs aux fliocuttaus de cttee affluence, que ce siot sur le paln journalier, hebdomadaire, meuensl ou annuel.

Dans ces conditions, le rrcuoies au tmeps ptraeil pmeret une mleeuile ataopitadn des rscesuoers hanemius à la fréquentation des magasins.

Il va néanmoins de soi que l'augmentation des baess contractuelles, viore l'accession à des tpmes pleins, diot aamgeocnpr l'ancienneté des personnels, nontmmeat dnas les magasins.

En 2001, les seaingiarts de l'avenant n° 42 ont souhaité déterminer le cadre cnooivtennnl de ctete pratique. L'accord naitanol inosnepnereforsl du 11 jnivear 2013 pius la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ ou complété un cariten nrombe de dpnoitoisss de ce texte.

Dans le présent accord, les pretais steaiaignrs etennnedt préciser les modalités d'organisation du tmeps parietl dnas la branche.

Elles convenenint qu'aucun neuovl accrod d'entreprise ne prroua déroger au présent texte, suaf à cotormper des dssniipiots puls favorables, et que la msie en pclae de tuot dssstiiioip d'annualisation derva désormais fraie l'objet d'un acocrd

par écrit et de façon motivée, notamment en raison des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné.

A l'expiration du moitié ouvrant droit à la dérogation, l'employeur n'héritera pas de pouvoir la durée du contrat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les contrats conclus avec les étudiants sont prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires. »

b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

(Remplace le point 2, I, 2 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La répartition quotidienne des heures de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée selon les modalités suivantes :

? 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 h 30 ;

? 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, cette journée devant prévoir deux séquences de travail séparées par une coupure de 1 heure maximum suivi d'au moins 15 minutes.

Cependant, lorsque l'établissement où travaille le salarié est fermé durant la pause méridienne, cette période peut être supérieure à 1 heure avec un maximum de 2 heures pour renouveler à la durée de fteurum ;

? ces chantiers ne pourront être répartis sur plus de 5 journées par semaine.

L'employeur recherche la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des heures de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

? pour faire face à des contraintes professionnelles ;

? et/ou pour faciliter sa vie professionnelle et sa vie familiale ;

? et/ou pour le meilleur de plusieurs activités.

L'employeur répondra par écrit et miretoe sa décision. »

c) Compléments d'heures par alternance (remplacements et surcroît d'activité)

(Remplace le point 2, II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Les peaux de salariés souhaitant mettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par alternance, notamment en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, intérimaires ?).

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivantes :

Accès aux compléments d'heures par alternance

Le recours aux compléments d'heures par alternance se fait sur la base du volontariat, la priorité étant donnée aux contrats n'entrant pas dans le champ des dérogations à la durée minimum de 24 heures visées par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Nombre d'alternances, heures remplacements, peuvent être conclus également

En d'horaires des cas de remplacements, tout compléments d'heures par alternance peuvent être conclus par année et par salarié.

La durée cumulée des alternances, heures remplacements, ne pourra pas excéder 11 semaines par salarié et par an.

Majoration des compléments d'heures par alternance

Les compléments d'heures par alternance sont majorés au minimum de 12 %.

Toutes les heures réalisées au-delà des compléments d'heures par alternance sont majorées à 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant spécifique au contrat de travail doit être précisé :

? le montant du raccordement au complément d'heures ;

? sa durée ;

? le nombre d'heures qu'il comporte ;

? le taux de majoration.

Alternances et intérimaires

Les modalités des compléments d'heures par alternance ne se limitent pas avec les périodes prévues pour les emplois temporaires, dont le régime est déterminé par l'accord de branche du 12 novembre 2013.

La convention collective la plus intéressante est octroyée au salarié. »

d) Heures complémentaires

(Remplace le point 2, IV, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

? en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours suivant la date de proposition ;

? si ces heures complémentaires sont acceptées au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sauf réservation d'un préavis de 7 jours et sauf exception du salarié intéressé.

Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10 % pour ceux n'excédant pas 1/10 de la durée du contrat de travail, plus à 25 % pour ceux compris entre 1/10 et 1/3 de la durée du contrat de travail. »

e) Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou d'une durée supérieure

« Les salariés à temps partiel qui bénéficient d'un emploi à temps plein ou à temps partiel dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi régulier de leur catégorie fonctionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps partiel qui bénéficient d'un emploi à temps partiel.

Les salariés concernés doivent faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur répondra par écrit dans un délai de 10 jours ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu (x) de travail). »

f) Accès au temps de travail

(Modifie le point 8 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année nécessitera désormais un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux conditions de majorité prévues par la loi. »

II. Date d'application, suivi, publicité et exécution

a) Date d'application

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition effectué par le propriétaire jusqu'à la fin de la date de dépôt du présent accord.

b) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié au comité permanent de l'observatoire de la branche.

c) Publicité et diffusion

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée au propriétaire sous forme électronique à la date prévue générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convaincues de demander au plus tard l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accompagner à cette fin.

(1) Parce que l'extension comme étant contractuelle aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 30 juin 2014 - art. 1)

Article I. – Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

Les parties saitrelas s'entendent sur la nécessité d'actualiser la classification.

Elles décident de mettre en œuvre une grille adaptée aux

Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT

différentes filières qui composent la branche :

- ? le réseau/les masangs ;
- ? la logistique ;
- ? l'offre ;
- ? l'administratif.

Ce niveau de dispositif prend aussi en compte les caractéristiques techniques et spécifiques que connaît le secteur.

La classification est fondée sur des critères classifiants qui indiquent le degré d'exigence requise pour classer les emplois dans chaque niveau de la grille.

Cinq critères ont été retenus :

- ? niveau de connaissance : il s'agit du niveau de formation (ou d'expérience acquise) requis pour tenir l'emploi ;
- ? niveau de technicité : ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exécution de travaux simples et répétitifs à la prise en charge de missions complexes et nécessitant des connaissances professionnelles ;
- ? niveau de responsabilité dans l'emploi : le niveau de responsabilité dans l'emploi va du simple respect de procédures jusqu'à la charge d'objectifs neufs et complexes ;
- ? niveau d'autonomie dans l'emploi : ce critère s'apprécie au niveau des responsabilités qui peuvent être partagées ;
- ? niveau d'échanges, de relations et de communication : ce critère s'apprécie en fonction du niveau d'échanges requises avec l'environnement professionnel (clients, collègues, hiérarchie?).

Article - II. – Grille de classification

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

La grille de classification couvre les statuts employés, agents de maîtrise et cadres.

Elle comprend cinq niveaux :

- ? relative pour les employés ;
- ? deux pour les agents de maîtrise ;
- ? trois pour les cadres.

Ces niveaux sont définis comme suit :

Statut	Niveau	Définition
--------	--------	------------

Employé	1	<p>L'emploi est abordable sans niveau de formation particulier.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches simples et bien définies nécessitant pas de technicité particulière.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi inclut le respect des instructions précises et détaillées données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles systématiques.</p> <p>L'emploi requiert un niveau minimum d'échanges avec l'environnement professionnel (clients, hiérarchie, collègues).</p> <p>Le temps de présence à ce niveau dans l'entreprise ne peut excéder un an.</p>
	2	<p>L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau CAP (ou un titre à finalité professionnelle équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux nécessitant l'application de techniques simples.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi inclut le respect des instructions données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles très fréquents.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité à pouvoir structurer un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un argumentaire et apprendre des conseils à des interlocuteurs.</p>
	3	<p>L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau BEP (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences techniques précises.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi nécessite le respect et l'application des connaissances générales et des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi inclut la résolution des problèmes rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des erreurs aux problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles fréquents.</p> <p>L'emploi requiert une capacité d'échange et de compréhension de situations variées en vue d'y apporter une réponse.</p>
	4	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac ou bac professionnel (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences techniques variées.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi nécessite le respect des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi inclut la résolution des problèmes rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des erreurs aux problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles ponctuels.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute permettant d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents besoins de l'environnement professionnel.</p>

		L'emploi requiert les connaissances nécessaires lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 1 (ou un titre à finalité professionnelle équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques liées à l'activité. L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, ainsi qu'une ouverture commerciale. L'exercice de l'emploi pousse à l'obtention du résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient. L'emploi, en termes d'autonomie, entraîne la prise de décisions centrales dans le cadre des procédures générales existantes et de contrôles pertinents de la hiérarchie. L'emploi nécessite une capacité de transmission de savoir-faire vis-à-vis des collaborateurs.		L'emploi requiert les connaissances nécessaires lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences appropriées et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes qui peuvent avoir des implications sur les uns avec les autres. L'emploi comprend une mission de gestion d'une unité de travail spécifique (en effet, commerce d'affaires) et/ou une direction d'un département expert. Il nécessite également la responsabilité de l'atteinte d'objectifs pertinents à l'unité de travail en utilisant ou en sélectionnant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce. L'emploi nécessite la prise autonome de décisions se rapportant à l'unité de travail et le report, pour le reste, à la hiérarchie en priorisant systématiquement des solutions. L'emploi nécessite l'exercice d'actions de management et/ou la transmission de savoir-faire.
AM	1	L'emploi requiert les connaissances nécessaires lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences multiples. L'emploi nécessite une responsabilité de gestion et d'animation d'équipe de type tertiaire et/ou une responsabilité technique, ainsi qu'une ouverture commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en utilisant ou en sélectionnant les moyens adéquats. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'ensemble de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce. L'autonomie dans l'emploi nécessite la prise individuelle de décisions centrales dans le cadre général des procédures existantes ; les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité. L'emploi nécessite une capacité d'animation et de transmission de savoir-faire.	Cadre	L'emploi requiert les connaissances nécessaires lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 3 (ou un titre à finalité professionnelle équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite la maîtrise de compétences diverses et pointues et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes ayant la plupart du temps des racines avec d'autres périphériques de la société. L'emploi comprend une mission d'organisation et de gestion d'une unité de travail importante ou de plusieurs unités de travail et/ou une direction d'un département expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou englobant une entreprise importante en usine ou en secteur tertiaire les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise. L'emploi nécessite la prise en charge des décisions relatives au périmètre. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.
	2			L'emploi requiert les connaissances nécessaires lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 4 (ou un titre à finalité professionnelle équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi et la sécurité d'activité validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle. L'emploi nécessite un haut niveau d'expertise et la maîtrise de compétences diverses et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes complexes et transversaux dans ou à l'extérieur de la société. L'emploi engendre une responsabilité dans l'atteinte d'objectifs pertinents et cohérents avec la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'entreprise. Les décisions relèvent du périmètre de l'emploi et sont prises de manière autonome. Le contrôle s'opère sur les résultats globaux de l'activité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.
	3			

Article - III. – Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

a) Msie en ?uvre :

Deux ouitls dopinieblls en anxenes snot destinés à faticleir la msie en ?uvre de la grile de classification. Il s'agit :
? d'emplois repères illustrés par des fhics métiers ;
? d'un eexpmle de système de pesée de postes.

b) Dtae d'application :

Les erisnteeprs dnrvoot mrttee en ?uvre le présent aorccdu puls trad dnas les 12 mios svanuit la ptubaiilcn de son arrêté d'extension.

c) Portée :

Les dsipnoisots de cet acrcod rpeemacnt les anxnees de la cvtenooin coecvittle rvteaines aux cssatiiocfinals jusqu'alors en vigueur.

La msie en ?uvre de cttee gillre de cfiscotilaasin ne drvea pas conduire, puor les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae de sriugate du présent accord, à une basise de rémunération, ni à une spirpusos d'avantages aquics grâce à l'ancienne classification, noamtment en matière de pimre d'ancienneté (dont le mnontat srea totefiuos arrêté à la dtae de pgassae à la nvuleole grille).

Les enerersitps dvernot par aruliels velelir au rcpseet du pipnicre d'égalité ernte les fmmees et les hoemms dnas la msie en ?uvre de cttee gillre de classification.

d) Cmmiosiosn de sivui :

Une cmoomssiin paaritire de sivui est msie en pcale puor une durée miuminm de 24 mois.

Cette dernière est composée d'un représentant ttluaiire et d'un représentant suppléant de cunchae des onagatrisinos sinleycdas salariés représentatives au neauvix de la bhnace et d'un nmbore égal de représentants de la fédération des ensneges de l'habillement.

Tout problème d'interprétation du présent ttexe puet être iincrst à l'ordre du juor des réunions.

Cette siasine s'effectue par lertte recommandée aevc aivs de réception, adressée au secrétariat de la commission. Une synthèse du problème d'interprétation diot être annexée au

ceoriurr de saisine.

Le siège de ctete iannstce est fixé à l'adresse de la fédération des ensneeigs de l'habillement.

La cissmiomon de sivui ne puet être ssaie que par ses membres.

Cette isntcane se réunit dnas les duex mios qui snvuet la réception de la lettre recommandée.

Les piertas snot eneeundts ceicntrirdtoamont ou séparément.

e) Publicité et eisxnoten :

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccdu srea déposé en un eerxaipmle oriignal et une ciope srea envoyée suos fmroe électronique à la doeritcin générale du travail.

Un eelxmiapre srea également communiqué au gffree du cesoinl de prud'hommes de Paris.

Les paeitrs saigrnetias snot cevoenns de ddenmaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eensengis de l'habillement étant chargée des formalités à aimcoclpr à cette fin.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

Annexes

Pour facaitir la msie en ?uvre de la gllrie de classification, duex oiluts snot mis à dspioiostin des eneiptresrs :
? des eiomlps repères illustrés par des fhices métiers ;
? un eexlpme de système de pesée de postes.

Emplois repères

Les différents emplos ensitaxt dnas les esrinepters de la bhcarne snot classés par aiidotaplcpn des définitions de neauvix indiquées dnas la girlle de classification.

Pour ftiaeicr ce classement, cnreraits epiloms ? que l'on puet quliaeefr d'emplois repères - snot répertoriés et classés à ttire iiadncitf ci-dessous suos des teermes génériques qui, soien les entreprises, peenvut prteor des dénominations différentes.

Il est à neotr que la totalité de ces elimos repères n'existent pas nécessairement dnas toutes les entreprises.

Cette Itsie est établie suos réserve de l'évolution des activités et des moeds d'organisation, qui puet amener à sa révision.

Statut/emploi	Employés				AM		Cadres		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Réseau/magasin									
Directeur(trice) commercial									x
Directeur(trice) régional								x	
Responsable de secteur							x	x	
Directeur(trice) de magasin							x		
Responsable de magasin						x	x	x	
Responsable de rayon						x	x	x	
Responsable ajnioldt de magasin					x	x	x		
Responsable andijot de rayon					x	x			
Vendeur(euse) principal			x	x	x				
Vendeur(euse)	x	x	x	x					
Caissier(ère)	x	x	x						
Employé(e) de magasin	x	x	x	x					
Logistique									
Directeur(trice) d'entrepôt								x	x
Responsable d'exploitation/de service							x	x	

Responsable d'équipe logistique				x	x	x	
Responsable import/export					x	x	
Responsable transport					x	x	
Responsable qualité					x	x	
Contrôleur qualité				x	x	x	
Technicien de sécurité/maintenance			x	x	x	x	
Agent logistique	x	x	x				
Employé(e) logistique	x	x	x				
Manutentionnaire	x	x	x				
Offre							
Directeur(trice) de collection						x	x
Coordinateur(trice) style/collection				x	x	x	x
Styliste				x	x	x	
Assistant(e) style/collection		x	x	x	x		
Modéliste			x				
Chef de produit				x	x		
Directeur(trice) des achats						x	x
Gestionnaire achats				x	x	x	
Acheteur(euse)				x	x		
Approvisionneur	x	x	x				
Gestionnaire de stocks				x	x	x	
Responsable qualité				x	x		
Chargé de communication				x	x		
Responsable marketing				x	x	x	
Chargé(e) d'études marketing		x	x	x			
Responsable merchandising				x	x	x	
Merchandiser		x	x	x			
Responsable de vitrines				x	x	x	
Administratif/support							
Directeur de la communication						x	
Responsable communication				x	x	x	
Chargé de mission communication		x	x	x			
Directeur des ressources humaines							x
Responsable des ressources humaines				x	x	x	
Assistant RH		x	x	x	x		
Responsable paie			x	x	x		
Gestionnaire de paie		x	x	x			
Directeur juridique							x
Responsable juridique				x	x	x	
Juriste			x	x	x		
Directeur immobilier/développement/expansion							x
Responsable immobilier/développement/expansion				x	x	x	
Chargé(e) de mission immobilier/développement/expansion			x	x	x		
Directeur informatique/multimédia							x
Responsable informatique/multimédia				x	x	x	
Chef de projet informatique/multimédia				x	x		
Technicien informatique		x	x				
Responsable développement durable/hygiène/environnement				x	x	x	
Chef de projet développement durable/hygiène/environnement			x	x	x		
Chargé de mission développement durable/hygiène/environnement			x	x			
Directeur de travaux/maintenance/sécurité							x
Responsable de travaux/maintenance/sécurité					x	x	
Agent de sécurité	x	x	x	x			
Directeur administratif/financier							x
Auditeur				x	x	x	
Responsable de la comptabilité				x	x	x	x
Comptable		x	x	x			

Trésorier				x	x	x		
Assistante de direction					x	x	x	
Agent administratif		x	x	x	x			
Assistant administratif		x	x	x				

Libellé : modéliste

Autres libellés : modéliste-toiliste.

Description synthétique

Le modéliste « dnone vie » aux vêtements dessinés par le styliste. A ptiar d'un cihuer des charges, d'annotations, de croquis, il réalise un ptaron ou un pyptooore en tissu aevc tuos les repères tuehqcneis de ctruuae puor pvoouir lanecr la pritooucdn en série, seoln les neroms de faabtocriin (taille, carure?) et les impératifs de pouicdrtn (coût, qualité, délais?). Il puet taerlivalr « à palt », sur mninquean atiferciil ou aevc l'aide de l'outil informatique.

Activités principales

Concevoir un pntrgoaae (avec logiciel, par mgolaue ou à la main)

- ? aeyanlsr le modèle à pirtar d'un chiear des charges, d'annotations, d'un ciuqors ;
- ? coicenvor un prototype.

Participer à l'amélioration des modèles de la coetcollin :

- ? etiopxer les ttess qualité (physiques et chimiques) réalisés par le fsuunroesr ;
- ? parpetiici au contrôle qualité sur stie ;
- ? anyalser les modèles solen les rruoets clients.

Activités spécifiques

Décliner le prtotypoe en différentes tailles, pointures, carrees?

Réaliser un deisosr teqnuihce puor cquhae modèle de la colleitcon :

- ? ppouseor des matières, des coloris, des tissus, des couleurs, des accessoires? ;
- ? pporoers des procédés tieghenucs de ftabaircon ;
- ? rédiger des fchis tuecnhqies puor la frctiaabn ;
- ? lanecr la fiartiaobcn des présries, des ptootoerys et sivrue luer réalisation ;
- ? contrôler la fitcaroabn des présries, des prototypes.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques tqecnheius et crimmoaelecs des vêtements.

Connaître les propriétés et spécificités de la matière utilisée.

Avoir une bnone représentation dnas l'espace.

Savoir taelialrvr en équipe.

Maîtriser les tcnuheqeis de découpe.

Etre fcde de proposition.

Etre méthodique et minutieux.

Relations feocnelnitns internes/externes

En interne, il est en calootlaiorbn aevc le(s) styliste(s), la dciroietn cmilrmoecae et les aieterls de production.

En externe, il est en raitolen aevc les fournisseurs.

Libellé : styliste

Description synthétique

Le stylste crée des vêtements et acoscieries qui cerpnmoost les penrhoiacs collections. Il met à pftiot ses compétences atsqrtues et tqueicenh puor dseinsier des modèles en mranat les formes, les tsuiss et les coloris. Présent tuot au lnog des étapes de la fabrication, il innrtievet puor mifoider et astujer les modèles.

Activités principales

Etre à l'affût des nveoulels teecandns et en vlilee concurrentielle.

Créer des cotenilocs :

- ? dsseeinr des cuqoris dsisen assisté par oinrtauder (DAO) et

prévoir la gmmae de coloris, impressions, tissus, aesisccors asini que les différentes tecinehuqs de réalisation ;

- ? présenter et equeiluxpr les croquis, les modèles, les créations.
- Assurer le svuui de friaoacbtin :
- ? pcpriateir à la réalisation du ptraon ;
- ? ptiercpair à la réalisation du ptopoyte ;
- ? réajuster et creiogr le ptpoyote ;
- ? sélectionner les matières, les fournitures, les aoisseeccrs ;
- ? présenter la ccolleoitn en itnrene aux équipes.

Activités spécifiques

Animer une équipe en fotiocnn de la tilae de l'organisation et du positionnement.

Compétences principales

Appliquer la stratégie de l'entreprise.

Maîtriser les lieoglcis de cinctoeopn et de DAO.

Connaître les tdnaceecns aetlelucs en terems de mode.

Maîtriser les teqceihns de stylisme.

Maîtriser l'anglais technique.

Etre créatif et aepntciir les tnancedes de mode.

Savoir mttrre en avnat les caractéristiques des modèles et des créations.

Savoir taarilvler en équipe.

Etre fcde de proposition.

Relations fenclointoelns internes/externes

En interne, il est en caotrlaoobin aevc le modéliste, le coloriste/infographiste, la dritcoein commerciale.

En externe, il est en rioalten aevc les fsirrsenuous et les différents aceurts de la mode.

Libellé : aisnatsst style collection

Autres libellés : asnasstt gnoireatsne de collection, assaistnt de collection.

Description synthétique

L'assistant slyte ctiooeclln cutotnise le pniaprci siotuen aditsarnimtf du detuceirr de ctillecoon et des coordinateurs. Il pitpiarce à la création, au svuui asini qu'aux tâches aeatmiivsdttris de la ccpteinoon des collections. Soeln son expérience et les cihox d'organisation, il puorra ivninterer dnas la vioitdalan des prototypes.

Activités principales

Participer à la création des cticonloles :

- ? cbutneoirr à la réalisation des penlahcs de tnendecas (shopping, internet, presse?) ;
- ? pcaipeptr à la vliele colteenlirucne ;

- ? ptceiprair à la rehrecche et au svuui des caonedmms de pièces-types et d'échantillons ;
- ? ptipeircar à l'élaboration du book de ptiorcuodn (création des fehcis production, dnmedae des fhices techniques?).

Gérer la pirtae adismtrtniae des cltonelics :

- ? aerssur le lein aevc les fsinseorurus en oigranasnt nntaemomt la pirse de rendez-vous ;
- ? effucefer le svuui de la fructactaoin ;

? rédiger et srvuie les bnos de caodmmne (quantité par taille, dtae de livraison, pirx de vente, potentiel?).

Contribuer à la goisett de l'avancement des collections, matières et pourtrids fiuns :

- ? aeynslar les tualeabx de brod d'avancement ;
- ? sivrue le rceepst des pnngnlais de tisnmsirason des dsneiss et des modèles ;

? irvenntier dnas le contrôle du pursceoss de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Gérer l'agenda du dcertuier de clceoiolt (déplacements,

rendez-vous).

Intervenir dans la valorisation des produits d'une manière de

Compétences principales

Connaître la stratégie de l'entreprise.

Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs.

Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication.

Maîtriser les législations de la conception et de la dessin assistées par ordinateur (CAO/DAO).

Maîtriser les outils bureautiques.

Maîtriser l'anglais technique.

Organiser son travail en respectant les délais.

S'adapter à des profils d'interlocuteurs variés.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec le directeur de collection et l'ensemble des équipes innovantes sur les collections. Il travaille avec la direction (stylistes, modélistes) mais également avec d'autres directions de l'entreprise (achats, marketing, etc.).

En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs.

Libellé : directeur de collection

Autres libellés : responsable de style, directeur de style.

Description synthétique

Le directeur de collection pilote l'ensemble des étapes d'élaboration d'une nouvelle collection, de la création à la présentation, et encadre ses équipes. Il orchestre le travail des différents services ayant chargé la nouvelle collection.

Activités principales

Appréhender les tendances et créer une (des) collection(s) : ? suivre les tendances (veille, shopping, créations de tendance) ;

? élaborer le(s) plan(s) de collections (thèmes, modèles, matières, coloris) ;

? développer les projets : choix de tissus, modèles, essayages.

Manager les équipes de style :

? recruter et développer les compétences de ses équipes ;

? coordonner le travail de l'équipe de style ;

? fixer des objectifs de réalisation par rapport au budget attribué.

Superviser l'achat des matières de la confection :

? coordonner le planning des achats de collection.

Gérer l'avancement des collections, matières et produits finis :

? assurer la traçabilité de la collection sur le suivi des ventes ;

? assurer la réception des fournisseurs de matériaux et modèles ;

? contrôler le processus de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Coordonner la politique des prix, des matières premières et des produits finis.

Compétences principales

Maîtriser l'image et la stratégie de l'entreprise.

Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs.

Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication.

Maîtriser les législations de la conception et de la dessin assistées par ordinateur (CAO/DAO).

Être capable de manager une équipe pluridisciplinaire.

Maîtriser l'anglais technique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec la direction de l'entreprise. Au quotidien, il travaille avec une équipe (stylistes, modélistes) et d'autres directions de l'entreprise (achats, marketing, commerciale, etc.).

En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs pour

assurer la qualité et l'offre.

Libellé : gestionnaire achats

Autres libellés : assistant administratif des achats, assistant administratif stock.

Description synthétique

En étroite collaboration avec un acheteur, le gérant des achats assure la partie administrative du processus d'achat. En fonction des choix d'organisation et de son niveau de responsabilité, il peut venir en soutien ou prendre en charge les activités d'une ou de plusieurs équipes de produits.

Activités principales

Participer au processus de gestion d'achat :

? établir les devis et transmettre les données sur les modalités techniques et commerciales (planning, prix, paiement) aux clients, commentaires terrain ? ;

? peser les commandes aux fournisseurs ;

? suivre les commandes et leur évolution ;

? informer sur les caractéristiques produits, puces roses d'achat (délais, tarifs, promotions, nouvelles produits) ;

? suivre la programmation pour en magasin ;

? effectuer le suivi des factures et préparer des documents en cas de difficultés financières (livraison, garantie, règlement) ;

? suivre les budgets.

Préparer et suivre les processus liés aux achats :

? coordonner les documents afin d'organiser le travail et la logistique de la chaîne d'approvisionnement ;

? réaliser la coordination, le suivi logistique des achats et de l'approvisionnement de la chaîne d'approvisionnement ;

? renégocier les équipes de vente sur l'état des stocks, des commandes.

Activités spécifiques

Participer à la recherche de nouveaux fournisseurs.

Prendre en charge des achats sur une ou quelques filières de produits.

Négocier les modalités du covoiturage avec les fournisseurs.

Participer à des réunions avec les équipes de merchandising, les stylistes pour la mise en avant des thèmes ?

Contribuer aux bourses de fin de saison.

Collaborer avec le service juridique pour la gestion des relations fournisseurs.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits.

Connaître l'organisation de la chaîne logistique.

Connaître le droit commercial.

Maîtriser l'anglais technique.

Maîtriser les outils de gestion et le logiciel de gestion.

Respecter des procédures de manière rigoureuse.

Savoir être réactif en cas d'urgence.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'acheteur. Il travaille également en relation avec les directions de marketing, commerciale, logistique ?

En externe, il échange avec les fournisseurs pour son suivi à distance (téléphone ou mail).

Libellé : chef de produit

Autre libellé : responsable produit.

Description synthétique

Le chef de produit analyse les besoins d'un marché et contribue au développement des ventes pour une famille ou plusieurs familles de produits. Pour ce faire, il est chargé de la sélection, du suivi des collections, des opérations marketing et du développement des produits dans le but d'assurer la gestion.

Activités principales

Définir et développer ses gammes de produits en misant sur la qualité :
? assurer les besoins des clients ;
? définir le positionnement du produit en intégrant la stratégie marketing de l'enseigne : produit, prix, promotion, place (4P) ;
? élaborer le plan de commercialisation (nombre, matière, coloris, modèles, l'ergonomie et performance de gamme) ;
? évaluer le marché potentiel ;
? assurer la suivi opérationnel des opérations de merchandising, de promotion et de vente au détail des produits gérés ;
? suivre l'évolution des ventes et proposer des actions pour les développer ;
? réaliser une veille concernant les produits gérés.
Gérer la ou les familles de produits :
? suivre les formations sur la ou les familles de produits gérées(s) ;
? créer les référencements pour les catégories et les codes de prix ;
? assurer le suivi des commandes et des résultats commerciaux sur les produits gérés ;
? suivre les stocks et assurer la mise à disposition des produits en magasin(s) ;
? assurer la réception sur les données concernant les produits gérés.

Activités spécifiques

Animer une équipe.
Etre à l'écoute des remontées des équipes commerciales.

Compétences principales

Maîtriser les thématiques de marketing.
Maîtriser les outils boursiers et de gestion.
Maîtriser l'anglais technique.
Savoir organiser un projet de marketing.
Savoir valoriser des produits et réussir à développer les ventes des produits sous sa responsabilité.
Savoir assurer l'évolution du marché, les nouveaux produits.
Avoir une expertise analytique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il a des rôles associés avec les directions commerciales, marketing, achats ?
En externe, il est en relation avec les fournisseurs sur les familles de produits dont il a la responsabilité.

Libellé : acheteur

Autres libellés : chef de marché, négociateur achats, responsable des achats.

Description synthétique

L'acheteur négocie les matières et les produits au meilleur prix, en fonction du coût des charges. Il négocie avec les fournisseurs en fonction des critères de qualité et de prix.

Activités principales

Référencer des fournisseurs :
? réaliser les « sondages » matières, styles, coloris, fournisseurs ;
? collaborer à l'élaboration du plan de commercialisation ;
? se déplacer chez les fournisseurs, négocier les conditions d'achat et les référencer ;
? garantir la qualité des fournitures reçues ;
? acheter les matières, produits ou articles auprès des fournisseurs ;
? utiliser les outils de suivi des prix de gestion, ainsi que les chiffres ;
? passer les commandes ;
? assurer les réassorts ;
? améliorer les processus d'achat.

Activités spécifiques

Travailler en collaboration avec les équipes merchandising, les stades pour la mise en avant des thèmes ?

Collaborer avec le service qualité pour la gestion des fournisseurs.

Assurer une équipe.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits.
Connaître l'organisation de la chaîne logistique.
Maîtriser l'anglais technique.
Être capable de négocier auprès des fournisseurs.
Être force de proposition.
Faire preuve de rigueur.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec les directions commerciale, logistique et qualité. En fonction de l'organisation, il peut également travailler avec la direction de la collection.
En externe, il échange avec les fournisseurs et le chef de produit soit de façon indirecte, soit au cours de déplacements in situ.

Libellé : merchandiser

Autres libellés : manager visuel, marchandisseur, visual merchandiser.

Description synthétique

Le merchandiser décline les concepts d'identité visuelle de l'enseigne au sein d'un ou de rayon(s), d'un ou de plusieurs magasins(s). Il est garant de l'homogénéisation de l'identité utilisée sur ce périmètre. Il contribue au développement du chiffre d'affaires par la mise en valeur des articles lors de l'implantation des vitrines ou du ou des rayon(s).

Activités principales

Homogénéiser l'identité visuelle de l'enseigne :
? prendre connaissance des lieux et directions de l'enseigne en matière de mobiliers et d'éclairage ;
? décliner les concepts d'identité visuelle sur les différents points de vente de son périmètre d'intervention ;
? assurer la présentation des articles dans chaque de ces magasins et dans les vitrines conformément aux concepts de l'enseigne ;
? contrôler le respect de l'identité visuelle sur ces points de vente ;
? réaliser l'actualisation des catalogues et supports en matière de visuel et de communication dans ces magasins ;
? assurer une vitrine dans son domaine.

Activités spécifiques

Analysé les ventes, évaluer les axes de progression et proposer des améliorations dans son domaine.
Conseiller le personnel de vente sur le merchandising.
Participer à l'implantation des nouveaux magasins.
Assurer la gestion de son travail.

Compétences principales

Maîtriser les techniques de merchandising.
Maîtriser l'outil informatique (tableau et logiciel de traitement de l'image).
Réaliser à développer le chiffre d'affaires sur son périmètre par sa mise en valeur des articles.
Savoir organiser son travail.
Assurer une veille sur la mode, les tendances de la clientèle et la vie dans le secteur de la concurrence.
Former le personnel des magasins de manière pédagogique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le responsable est en relation avec les directions du siège, l'encadrement ou des magasins de son périmètre de responsabilité mais également avec l'ensemble du personnel de ce(s) magasin(s).
En externe, il peut être amené à être en relation avec la clientèle lors de ces visites en magasin.

Libellé : retail manager merchandiser

Autres libellés : repsblonsae de l'identité visuelle, deeirtcur merchandiser, cioeurtnaor merchandiser, rosbelaspne du marchandisage.

Description synthétique

Le rspnebsolae msieerdnhcar met en valeur l'enseigne et les pdrtiuos distribués à travers la cpectnion et la msie en ?uvre de picipenrs de mahniecrnsdg cnrarioednpt à la stratégie mrteinkag et ccrmiolmaee de l'entreprise.

Activités principales

Contribuer à la stratégie et à la puqliote de micsnidnarehg de l'enseigne :

? connaître les oniertitnoas et les otfbcjeis stratégiques et de développement de l'entreprise ;
? ccvoenior un peorjt de cahre vleuslie glabole ;
? définir les grands pciireps d'identité vuesllie des différentes gmaems de ptuodrs et la piiqoltue d'agencement générale des pntios de vente.

Assurer le pogaltie de la msie en ?uvre de la puiiqltoe de mnneiriashcdg :

? réaliser des clearhs des cehags et sélectionner les ptesraeris eeextnrs ;
? ptpcraier aux coihx ou vdaleir les ILV (informations sur les lueix de vente), les PLV (publicités sur les lueix de vente), des souprts et matériel (accessoires d'agencement, concept-magasin, éclairage?) ;
? dieffsr la pqiulitoe de mseriadhcning auprès du réseau.
Réaliser le siuvi des irnuciadtes d'activité de meicnisanhdrg :

? réaliser le telabau de brod des iiecartruds de réalisation de la poqtillue de mcdeihrnsnag et aaslenyr les iradctieuns ;
? mterte en pcale des plnas d'action ;
? réaliser des vllees concurrentielles.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Compétences principales

Connaître la stratégie crcmmalioee de l'enseigne.

Savoir détecter les atnttes du consommateur.

Connaître les méthodologies de projet.

Connaître les caractéristiques des puitdros à mttere en valeur.

Avoir des ceacsnonisans en marketing.

Maîtriser les tenueqhics de merchandising.

Etre un bon communicant.

Faire peurve de curiosité et de créativité.

Savoir mnagear une équipe.

Maîtriser l'outil informatique.

Maîtriser l'anglais technique.

Relations fnlioetcneonls internes/externes

En interne, il est en ciaoalobortaln aevc les différentes équipes des misngaa et les doirncetis commerciale, marketing, acaths et collection?

En externe, il puet également tlalviearr aevc des sous-traitants (photographes, architectes, créatifs?) aifn de tsrrfaemor les esepcas de vetne et/ou effteeucr une aticon de promotion.

Libellé : resblpnosae marketing

Autres libellés : cehf de pjoet marketing, rsaebospnle des études marketing, duierectr marketing.

Description synthétique

Le rpoesasnle mtkenraig cbrtnoiue à la cootpnein de la stratégie maekrnitg de l'enseigne. Il réalise et conoondre des études mtnkraieg aifn de définir les cibles, les pdirotus et les atoicns prioritaires.

Activités principales

Effectuer des études mekranitg :

? alsnyaer le marché et les tcneedans dnas le dmnaioe ;
? réaliser et conodonrer des études mriketang ;
? paieilfnr et oarniegsr des opérations mnaterikg ;
? cnbeuritor à la définition de la stratégie mreiakntg et communication, promotion, distribution, publicité, web et

réseau ;

? rédiger des roatpprs et des bnials ;

? préparer et réaliser des réunions de présentation ;
? ctsneuor des partrtaeises et sivruie les opérations réalisées.

Assurer des activités de gtosien :

? sruiwe les bugteds des différents pjoters ou études de son périmètre ;
? psoeopr un bgudet prévisionnel ;

? ausersr le rneirpotg des iiduacrtnes de gsitoen et activité.
Piloter la plioiutqe de la roelatin client.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Compétences principales

Maîtriser les outils, tqniecehus et méthodes d'analyse marketing.

Connaitre les tqcenuihes de communication.

Savoir megnaar une équipe.

Savoir aeyanslr les résultats des études aifn de poreposr un paln d'action.

Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse.

Piloter un poerjt en psariiront les opérations à mener.

Maîtriser l'anglais technique.

Savoir meloibsr des réseaux relationnels.

Relations fleotecinlonns internes/externes

En interne, le rlseasbpne mnakretig tvalairle en ctoolbaralion aevc les dtnecriois marketing, achats, corciamele et support.

En externe, il est en lein aevc les sous-traitants, des ptareatiess et les clients.

Libellé : manutentionnaire

Autre libellé : aengt de manutention.

Description synthétique

Le mnaneittnaniroue arsuse la manutention, la coiacurltn ou l'entreposage de la midanchrase dnas un entrepôt. Le nieau de povlalcnyee puet être varbiale en fncotoin de son expérience et des coihx organisationnels.

Activités principales

Réaliser la mtinaoutnien :

? prerde cincosnaasne des différents dnemutocs nécessaires à l'activité (planning, paln de palettisation?) ;

? arsesur la mnateuinotn des msheicnaards (cintrage et pliage).

Signaler à sa hiérarchie les amleaoins constatées :

? repérer et sianlegr les aeiomlnas de manutention.

Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel :

? réaliser les contrôles liés à son activité ;

? aursser une mieaactnnne de pemeirr nieau de son équipement ;

? nyteotor et rgaenr son matériel.

Activités spécifiques

Renseigner les dntmuaeocs et/ou le système ifiamnorqtue de gestion.

Utiliser des engins de moutnnitean motorisés.

Compétences principales

Connaître et apelpquier les règles d'hygiène et de sécurité.

Connaître les procédures et tceneqhius utilisées par l'entrepôt et les appliquer.

Connaître les spécifications tnquhcies des marchandises.

Connaître le feeinmoncontont des apielpars de meuinattonn utilisés.

Connaître les emtecnlpmeas dédiés aux marchandises.

Avoir une bnone représentation vleilsue dnas l'espace.

Respecter les cngonises de manière rigoureuse.

Etre rogreuiux dnas le reespt des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

Relations fioenltonclnes internes/externes

En interne, il tairlvle en cibotolraaoln aevc le pernesol de l'entrepôt ou du magasin.
En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

Libellé : anget logistique

Autres libellés : opérateur logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire, cariste.

Description synthétique

En entrepôt, l'agent ltuiosggie est chargé de réceptionner, préparer, stocker, mterre à dsooitsipn et/ou d'expédier la marchandise. En fiotnocn de l'organisation, il a en cghrae un ou pulirs des ces dmaineds d'activité. Il puet également être amené à cslntuoer ou à reinngeser le système inoiamtrufqe dédié.

Activités principales

Réceptionner la mraiscdnhae en pcravnoene des fournisseurs.
Stocker la mdnhsraaice :
? rgeant les atrelics dnas les zeons de sogcktae ;
? eeertginrsr itoamunrnqefmiet les entrées et les setoirs des articles.
Préparer et expédier les ceamnmmdos :
? prélever les alrichtes dueips les zenos de stckagoe ;
? repoergur les aiectrls cneopronrasdt aux comanneds des ptions de vtene ;
? ctionodinrr les acertlis sleon les spécifications (cintrage, pliage?) ;
? étiqueter la camomnde et la pacelr dnas la znoe de chargement.
Signaler à sa hiérarchie les anelmoais constatées.
Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel, des outils et des maheicns nécessaires à son activité :
? réaliser les contrôles liés à son activité ;
? asurser une mtiaaennnce de pireemr neaviu de son équipement ;
? nyetetr et reganr son matériel.

Activités spécifiques

Vérifier quteeaniminvttat et qtaintlmeuaevit la réception de la marchandise.

Compétences principales

Connaître et aiplpuer les règles d'hygiène et de sécurité.
Connaître les procédures et teqeincuhus utilisées par l'entrepôt et les appliquer.
Connaître les spécifications tnciehques des marchandises.
Connaître le fcoommintenteen des arppeials de meutannotn utilisés.
Connaître les eamlnecmtpe dédiés aux marchandises.
Avoir une bnone représentation vieuslle dnas l'espace.
Respecter l'organisation runtee et l'ordre des priorités.
Etre rruigeoux dnas le rpseect des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

Relations feenontolincs internes/externes

En interne, il tvlralae aevc les équipes lgstquiioe et transport.
En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

Libellé : approvisionneur

Autres libellés : gnonaeitrise approvisionnement, goinrniseate de stock, gisnterionae de flux.

Description synthétique

L'approvisionneur gère le niaveu de scotk nécessaire puor aseusrr la disponibilité des artliecs à la vnete à l'ensemble des poitns de vente. A l'interface etrne les maasnigs et l'entrepôt, il gnriatat le bon fulx des aliretcs en fotinocn des plannings.

Activités principales

Gérer l'approvisionnement de l'ensemble des miaasngs :
? prévoir les skots à l'aide de l'outil iamtiornqfue de gestion, en fitconon des vneets des pitons de vtene ;

? gérer les fulx de lsniaovs aevc les fruesnusoirs ;
? prévoir l'approvisionnement des pintos de vnete dnot il a la charge.
Préparer et politer des aoitcns puor ospetmiir les sckots dnas le rseecept du cndilearr cricaemoml :
? gérer le fulx de cndaomems aevc l'entrepôt ;
? élaborer des aeysanls de sckots aux différents pnoits lsgtuieloqz ;
? oeignasrr les rourets de mieasncahds « fin de soasin ».

Activités spécifiques

Animer une équipe.
Participer à l'analyse des pfencomraers des frsosurieuns à trveas la tunee d'indicateurs.
Participer à la résolution des liiegts aevc les fournisseurs.
Optimiser la rttoiaon des stocks.

Compétences principales

Connaître les spécificités d'approvisionnement des produits.
Connaitre le fnonimennnotcet et les problématiques du dmioane de la logistique.
Maîtriser l'anglais technique.
Savoir uesitlr les otuils iotfrnuemaqis spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de ltisgoquie ; peiogcrl de getson intégrée).
Faire pverve de reuugir dnas le suivi du prescos de giotsen des stocks.

Relations feenontolincs internes/externes

En interne, il est en cilootobaraln étroite aevc les dnirietocs crioacmmlee et logistique.
En externe, il échange régulièrement aevc les fessoruirns (délais et capacités de livraison).

Libellé : rnssoleape d'équipe logistique

Autres libellés : cehf d'équipe logistique, ctiunooarder logistique.

Description synthétique

Le rnplseasobe d'équipe ltuiigoqse ecrexe son activité sur une plate-forme logistique/entrepôt. Il gère les fulx de mnshdrcaiaes depuis la réception jusqu'à la liisvraon au sien des migsanas de l'enseigne et des celtins : réception, traitement, emballage, transport. Dnas une démarche d'amélioration continue, il rrcchheeé de noevlleus situnoools puor réduire les coûts, améliorer la sécurité, le tnoapsrt et le stockage. Les mnssiios et luer msie en ?uvre pveunet vreair en ftionocn de l'organisation (flux tendus, système gaboll de gteosin des flux?), de la tilale de l'entrepôt et du nveiau d'informatisation de celui-ci.

Activités principales

Contrôler les activités lusetiigoqs :
? osneragir les agerviras et la réception des mcieadanhss ;
? vlieelr à la bonne préparation des cnamdomes ;
? gérer les zoens de préparation et s'assurer des expéditions dnas les délais impartis.

Gérer les sctkos :
? s'assurer du rcepest des règles d'entreposage ;
? vlieier au bon état des sctkos ;
? reerhhcecr de nevelliuos sltoinous d'entreposage et de goitesn des stocks.

Animer les équipes :
? oegarisnr et aenmir le trviaal de son équipe par la msie en pacle d'un mganmeneat de proximité ;
? vleelr au rpsceet des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité ;
? vlieier à la propreté des zones de préparation, d'expédition et de stockage.

Activités spécifiques

Participer à l'organisation des inventaires.
Superviser l'entretien et la maceninatne des matériels de manutention.

Compétences principales

Connaître les pecosrs et les règles à appliquer dans le domaine de la logistique.

Savoir utiliser les outils internationaux spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de logistique ; logiciel de gestion intégrée).

Maîtriser l'anglais technique.

Faire preuve de rigueur et d'organisation.

Savoir gérer les conflits.

Être pédagogue.

Relations internes/externes

En interne, il travaille avec la direction logistique et l'ensemble du personnel de la plate-forme.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs (délais de livraison, service approvisionnement, contrôle) et les transporteurs.

Libellé : contrôleur qualité

Autre libellé : contrôleur qualité conformité.

Description synthétique

Le contrôleur qualité contribue à vérifier et/ou à améliorer la qualité des articles et des produits. Il effectue des contrôles à tous les stades de la chaîne : de l'élaboration du produit jusqu'au produit commercialisable, en fonction des réglementations et de la meilleure qualité de l'enseigne. En finition de la taille de la structure et de son niveau de responsabilité, il peut être chargé de tout ou partie des activités suivantes : élaboration du produit textile, suivi sur la chaîne de production, contrôle du produit fini. Il contrôle également les stades de l'élaboration du produit.

Activités principales

Suivre l'évolution des normes réglementaires.

Effectuer des contrôles qualité, en amont :

? pieux au temps des tissus et des matières chez les fournisseurs et en usine ;

? participer à la rédaction de documents réglementaires ;

? participer à la définition des procédures et instructions qualité.

Réaliser les contrôles qualité sur les produits finis :

? tester les produits finis en laboratoire ;

? tester les produits finis sur une chaîne ;

? suivre les échantillons qualité (analyses, corrections, améliorations) ;

? suivre la mise en œuvre des plans d'action qualité.

Réaliser des contrôles qualité avant expédition (import et export) :

? contrôler la conformité des produits avec le relevé de production et le tableau des mesures.

Activités spécifiques

Réaliser des audits qualité en interne ou suivre la réalisation des audits qualité externes.

Participer à des groupes de travail.

Sensibiliser le personnel sur les procédures qualité et les bonnes pratiques hygiène et sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les normes réglementaires en vigueur dans son domaine d'activité.

Maîtriser les techniques de contrôle et de test des produits.

Maîtriser les spécificités des produits et de leur production.

Maîtriser l'outil informatique.

Savoir rédiger des procédures et des rapports qualité.

Être rigoureux dans ces contrôles.

Expliquer ces résultats de manière pédagogique.

S'adapter à la diversité des interlocuteurs.

Maîtriser l'anglais technique.

Relations internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'ensemble de la ligne de production et du soutien : production, études, méthodes, services clients. Il travaille également en relation avec les autres départements internes.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs et les sous-traitants éventuels.

Libellé : détaillant de la logistique

Autre libellé : responsable d'exploitation logistique.

Description synthétique

Le rôle du détaillant logistique consiste à organiser et mettre en œuvre les moyens techniques et humains afin de gérer les flux de marchandises entre le transport, la réception dans l'entrepôt/la plate-forme logistique et la livraison dans les points de vente.

Activités principales

Garder la bonne organisation et mettre en œuvre les périodes d'activités annuelles ;

? anticiper les besoins en stockage et optimiser l'utilisation des zones de stockage ;

? optimiser les flux de marchandise à l'aide d'outils informatiques.

Optimiser la planification :

? mettre en place des méthodes de productivité ;

? optimiser les coûts de transport.

Manager les équipes logistiques :

? gérer les bens en inventaires et en matériels selon les périodes et les flux prévisionnels ;

? optimiser l'organisation du travail du détail ;

? gérer le renouvellement de l'équipe de travail ;

? assurer le développement des compétences des collaborateurs ;

? assurer les activités des personnes d'équipe.

Garantir l'application et le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les règles d'hygiène et de sécurité.

Maîtriser les réglementations à l'échelle internationale et nationale.

Maîtriser les procédures de la chaîne logistique.

Savoir manager les équipes.

Maîtriser les logiciels de gestion de stock, commandes...) et participer à leur évolution.

Savoir analyser et anticiper dans la planification des activités et dans les coûts d'organisation.

Savoir adapter l'organisation aux aléas et aux variations d'activité.

Relations fonctionnelles

En interne, il est en relation avec l'ensemble des départements de la chaîne logistique.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs, les transporteurs et les points de vente.

Libellé : vendeur

Autre libellé : vendeur conseil.

Description synthétique

Le vendeur est chargé de vendre les produits commercialisés par son enseigne. Il utilise la connaissance de l'enseigne, son expérience, les activités du vendeur pour veiller ainsi que le niveau d'exigence des compétences attendues.

Activités principales

Accueillir les clients dans le point de vente.

Réaliser un acte de vente :

? établir le devis ;

? accompagner l'acte d'achat ;

? présenter les services aux clients ;

? fidéliser la clientèle ;

? informer sa hiérarchie en cas de problème sur un article, avec un client.

Participer à la présentation des produits et à la vente :

? recevoir les commandes ;

? établir la vente en fonction des règles du magasin ;

? participer à la vente en présence des opérations commerciales ;

? maintenir une présentation attractive des articles dans les

rayons.

Participer à la bonne tueue et à la sécurisation des poidtrus :
? aqpipler les règles de sécurisation des pidurots et de la démarque inconnue.

Activités spécifiques

Conseiller le cnleit solen son besoin.

Participer au réassort de la marchandise.

Participer à la réception phsuyqie et iorumtaifnqe des marchandises.

Vérifier la quantité et la qualité des mhaasicderns réceptionnées.

Participer au remanegnt du stock.

Organiser le rmnagaeet des réserves.

Participer à la msie en plcae des vinteirs sloen les consignes.

Réaliser l'encaissement.

Compétences principales

Savoir aeiccliulr les celitns et les oeeirntr seoln luer besoin.

Connaître et repetcser les procédures.

Connaître les tieeqnchus de vntee et les aplpuieqr dnas la réalisation d'actes de vente.

Connaître les pealnpcriis caractéristiques des pdoiruts et poouivr s'en sevrr dnas un ameugtarire de vente.

S'adapter à la diversité des snottauis et aux différents proifls des clients.

Connaître les règles de sécurité à appliquer.

Relations ftociellennos internes/externes

En interne, le vuedner est puls particulièremtn en rteailon aevc le peesnnrrol du pnoit de vtnee et puls ponlncumteleet aevc ceieratns footnchnis du siège.

En externe, le vdnuue est en rtieolan aevc les clients, les leriruvs et paifors cteinars fournisseurs.

Libellé : vdenuer principal

Description synthétique

Le venuedr pracinpl asruse les activités d'un vduneer mais, de par son expérience, il va cuoitttesr un référent tcnihueq puor l'équipe et il est en capacité de foemrr les nueauvox vendeurs. Soien son neaivu de responsabilité et l'organisation du pnoit de vente, il pourra être amené à raecpelmr son rblsspneaoe et à aivor un rôle hiérarchique vis-à-vis d'une piette équipe de vendeurs.

Activités principales

Accueillir les cintles dnas le pnoit de vente.

Réaliser un atce de vntee :

? iiienftdr le besion ;

? aecnocomgar l'acte d'achat ;

? présenter les sievercs aux centils ;

? fidéliser la clientèle ;

? réaliser l'encaissement ;

? gérer les réclamations ou les problèmes liés à un airtlce ou aevc un client.

Participer à la présentation et à la msie en veluar des pordtius :

? réceptionner les msdaincrahs ;

? eetfucefr la msie en raoyn sloen les règles du mishareicdnng ;

? ptpecarir à l'organisation et à la msie en plcae des opérations comemicarcls ;

? miatnher une présentation atnataytre des aitcrles dnas les ronyas ;

? contrôler le réassort de la marchandise.

Participer à la bonne tnuue et à la sécurisation des piroutds :

? auplpqier les règles de sécurisation des ptuirdos et de la démarque ionunnce ;

? pcareitipr à l'ouverture et à la ftreeumre du magasin.

Animer une équipe :

? transférer les compétences tqneeliuchs de vntee dnas l'équipe ;

? cornebitur à l'intégration des nuvouaex vdueerns ;

? paipcrir à la répartition des activités et à la pinaloeficiati dnas son périmètre.

Activités spécifiques

Remplacer sa hiérarchie en cas d'absence ponctuelle.

Participer à la réception pishyuqe et iqoufarmtine des marchandises.

Vérifier la quantité et la qualité des mnscaedihrs réceptionnées.

Organiser le rgmeaannt des réserves.

Participer à la msie en plcae des vrinties soeln les consignes.

Compétences principales

Maîtriser les tqhieneucs de vente, les aplpqueir dnas la réalisation d'actes de vntee et réussir à les transmettre.

Connaître les plneciapisr caractéristiques des ptidrous et puoiavr s'en sevrr dnas un atmgnueirare de vntee et les cquimmoemr aux atreus vendeurs.

Adapter son activité et iienetrvrn dnas la répartition des activités de l'équipe en ftioocnn de l'affluence sur son périmètre et seoln les priorités.

S'adapter à la diversité des priflos des clients, y cimrpos dnas cetianers satotuiis difficiles.

Expliquer de manière pédagogique sa priuqtae professionnelle.

Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les rctpeeesr et les fiare appliquer.

Relations fcioloenntles internes/externes

En interne, le vdeuner picriapnl est puls particulièremtn en raieotln aevc le proennesl du pnoit de vntee et puls pncoletnoemut aevc cteernas fntniocis du siège.

En externe, le vuender paciprnl est en rloeaitn aevc les clients, les lrvierus et paoofs cterians fournisseurs.

Libellé : rlboaespnsne de rayon

Autres libellés : cehf de rayon, maenagr de rayon, cehf de secteur.

Description synthétique

Le renbssploae de raoyn a en cgahe l'animation cmrlmecaoie sur un epscae donné du pnoit de vente. Il est graant de la bonne tneue de son sceetur et ptipcarie à la focre de vente. Il ciotnbure au développement du cfirhfe d'affaires et de la mgare de son rayon. Le périmètre d'activités en chgrae et le nviae de responsabilité vrneait seoln les cohix d'organisation et la tilale du pnoit de vente.

Activités principales

Assurer l'animation corlacimeme de son ryaon :

? cuemmnoiur aevc l'équipe sur les résultats cmmueicaorx du royan ;

? mterte en pcale et aneimr les opérations ceoacieclmmrs ;

? contrôler la bonne tenue du ryaon ;

? alseyanr les inaredcuits de gioetsn ;

? ppsooerr des antiocs puor développer le cfirhfe d'affaires et la mrage de son ryaon ;

? gérer la mnrcadaihse et le neiauvu de sctok sur son périmètre ;

? meen des aniocts puor la lutte crotne la démarque innucnoe ;

? pendrre en carghe les lieitgs ou les réclamations de la clientèle.

Animer l'équipe :

? sisbsieeinlr et fremor son équipe sur les tehnueiqcs de vtene et le reespc des règles de mdiiahcsemrng ;

? intégrer les nuouvaex vnuereards u neaivu de son royan ;

? pniafielr les hroearis de son équipe et vlieler à luer recespt ;

? superviser, corodennr et oignaesrr les activités de l'équipe ;

? évaluer et développer les compétences de l'équipe ;

? reecstepr et firae rcepseetr le règlement intérieur, les procédures mesis en pacle et les règles d'hygiène et de sécurité.

Contribuer à la gteiosn cimemaorcle du royan :

? siurve les iceantirdus de goetsn cremmiacloe puor le raoyn ;

? arseus le rnetopirg des icirenaudrs ;

? svirue et rpstceceer les bdugets du ryoan ;

Contribuer aux vntes et à la réalisation des encaissements.

Prendre en cgrhae l'ouverture ou la ftremerue du magasin.

Activités spécifiques

Participer au reterumernt du personnel.

Assurer le recemplnamet de sa hiérarchie.

Compétences principales

Savoir amienr une équipe.

Maîtriser les tnqchies de vente, réussir à les tsrtamernte et à sevirr d'exemple puor l'équipe.

Savoir feixr des otefbjics à l'équipe et coniqumeumr aouutr des résultats puor la motiver.

Analyser les idinurates du royan et saovir les argumenter.

Organiser son raoyn selon la stratégie comrcalemie de l'enseigne et de sa déclinaison au neivau du pnoit de vente.

Savoir pfneliia et aitecinpr la préparation d'opérations commerciales.

Etre réactif dnas la gisteon des aléas et des problèmes.

Etre frcoie de ptoopisior dnas le développement ccoermamil du rayon.

Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les recepteesr et les fiare appliquer.

Relations ftelnlnnoeois internes/externes

En interne, le rpnossblaee de ryoan est en rloatein cuitnione aevc le psenrnoel de son secteur, ses hlmuoegoos et le siège.

En externe, il est en reltoain aevc la clientèle et pneneeuclomlt aevc des livreurs, des fsoernrsiuus et des sous-traitants.

Libellé : rpsnealobse de magasin

Autre libellé : rpblasseone de ponit de vente, durecietr de magasin.

Description synthétique

Le ressapbolne de masagin gère le développement de l'activité du maiasgn en cndaornont l'ensemble des activités : commerciales, managériales et financières. Il mgnaae une équipe (responsable adjoint, vendeurs?) dnas le cadre des ptoquiliies creileoacmms de l'enseigne. Selon la tallie du miasagn et les coihx d'organisation, le navieu de responsabilité et le périmètre de ses activités pevnuet varier.

Activités principales

Gérer l'organisation et l'animation de la scfruae de vetne :

? gnaiatr la qualité des strecves aux ctlnies ;

? gaaintrr l'implantation des aictrels conformément à la pilgotue de l'enseigne ;

? aiuqueppr la puiiqltoe cameomicle de l'enseigne ;

? oisegnar la journée de vente.

Gérer la gisoton du piont de vnete :

? analyser, aneimr les iurenactds ciecmuaomrx et développer le cihrrfe d'affaires ;

? aesusrr le rnrietpog de l'activité ;

? gérer la gtesoin des sktcos et suervsiper les conmdames ;

? asuesrr la gseiton amrdnitivatse et financière du pnoit de vnete ;

? oangiesrr et paipriectr à l'organisation des inventaires.

Manager les équipes :

? peapcirir au reecremntut de nuoaeuvx clarreaoalbuts et oansergir luer intégration ;

? contrôler la qualité du tvraial des équipes ;

? aseusrr le suivi anariistdtmf du pnreoenl en lein aevc les rcosrusees hemaunis dnas le rspecet de la législation du diort du tviaarl ;

? développer les compétences du psnnreoeil du point de vntee ;

? amienr ses équipes cemracolmies ;

? aepiuqlpr les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Participer à la vente.

Participer à des petrjos au neivau du réseau de l'enseigne.

Gérer les stocks.

Assurer les rloatnes aevc les praeatetsirs extérieurs.

Compétences principales

Savoir anmier une équipe.

Maîtriser les tneiuchqes d'animation cmoeimralce et saiovr les impulser.

Connaître la réglementation commerciale.

Avoir des bsesas en droit du travail.

Savoir surive et anyalear des données clrmecmaoeis aifn de mettre en place des actions.

Maîtriser les tnqucieiehs et procédures liées à la gtosein des rceeuosors humaines.

Disposer d'un snes cmaorimcel développé.

Etre froce de proposition.

Etre réactif en cas d'aléas aifn d'adapter l'organisation.

Relations fncolninoelts internes/externes

En interne, il tlvraliae en étroite coiaolltorban aevc le pernonsel du point de vnete et les fctinnoos support.

En externe, il est en rolieatn aevc la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants, les luveirrs et les aaotincisos ou collectivités du qtueiarr ou de la vllie et fcreos de l'ordre.

Libellé : rpsblosanee régional

Autres libellés : rbpoalnsese de secteur, dtieceurr régional, direcetur des ventes.

Description synthétique

Le rpnbesoasle régional met en ?uvre et cornoodne la pliquuite cclaemmoie de l'enseigne et contbiure à son développement économique. Il itnevrinet sur un esmebnle de msgainas réunis sur un seuetcr et a en chgare l'expansion de ce réseau.

Activités principales

Evaluer et mettre en ?uvre la puiqloite comliacreme de l'enseigne sur son réseau :

? réaliser la vitsie des ptios de vntee puor vérifier le rcepset des règles camieecrolms et juridiques, le poifrnsmnioseasle de ses équipes ;

? fiexr des ofjetibcbs cumormeacx aux équipes de diorcetn des magasins.

Piloter l'activité financière et atrimidvanstie sur son périmètre en lein aevc la stratégie de l'enseigne :

? aynsaelr les pecfmarones des msnaiags de sa région ;

? établir des plans d'action au nevaiu du setuecr et des mansaigs ;

? efcteeufu un rpeirontg de son suteecr auprès de la ditoecirc commerciale.

Diriger et aeimnr les équipes :

? siilenssbier et froemr son équipe sur les tcuiqheens de vnete et le rseeecpt des règles de mnscidrhaeig ;

? intégrer les nuoeavaux vudneers au neivau de son royan ;

? pelanfir les hairoers de son équipe et vleelir à luer rcspept ;

? superviser, crnooeondr et oarnsgier les activités de l'équipe ;

? évaluer et développer les compétences de l'équipe ;

? receepstr et friae rtepeescr le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Assurer le développement et la msie en place de pjtoers d'entreprise (événementiel, démarche école, développement de partenariats?).

S'assurer du bon niveau d'approvisionnement des magasins.

Accompagner le dcrtieur ou le rlpoebasse de maiagsn dnas ses missions.

Coordonner ses activités aevc les aruets fnntoicos du siège :

? ceallrboor aevc les srecevis « tavarux » puor l'ouverture et/ou la rénovation du prac de mgansas ;

? ppiitreatr au rtrnceemeut de la ditcoerin des minsgaas en cialrobaotoln aevc le srcevie RH ;

? tielaavlr aevc le seivrc mnincsihaderg puor apqeiplur les règles et feomrr les équipes (notes de service, vauisl merchandising).

Compétences principales

Connaître le daimnoe camerociml de l'enseigne.

Connaître le cexotnte économique et socio-démographique de son secteur.

Connaître et farie apqiupelr les tqcenicheus de dyioiatansmn des ventes.

Savoir s'adapter à ces interlocuteurs.

Savoir animer et mtoveir des équipes.

Savoir faire-faire (savoir déléguer).

Etre un bon communicant.

Connaître le maenagnemt commercial.

Savoir aeqipiulr les règles d'hygiène et de sécurité.

Relations filnnlotecnoes internes/externes

En interne, il amine les différentes fonctionnalités des masignas de son réseau. Il est en relation avec l'ensemble des fonctionnements du siège.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les clients.

Exemple de système de pesée de l'emploi

Le second système proposé pour la mesure en œuvre de l'accord sur les conditions d'emploi est une grille de pesée de l'emploi. Cette dernière fonctionne sur la base de points attribués à partir de différents critères.

La somme des points attribués permet de déterminer le statut du salarié.

Grille de classement

Critères/Item	Critère 1 Niveau de connaissances	Critère 2 Niveau de technicité	Critère 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de relation et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Statut du salarié en fonction du résultat obtenu

Points	Positionnement	Statut
1 à 8	Degré 1	E 1
9 à 12	Degré 2	E 2
13 à 16	Degré 3	E 3
17 à 21	Degré 4	E 4

22 à 26	Degré 5	AM 1
27 à 30	Degré 6	AM 2
31 à 36	Degré 7	C 1
37 à 40	Degré 8	C 2
41 à 45	Degré 9	C 3

Illustration d'une pesée d'emploi

Critères/Item	Critère 1 Niveau de connaissances	Critère 2 Niveau de technicité	Critère 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de relation et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Pesée de l'emploi dans la grille de pondération

Critères	Degrés	Points
Connaissances professionnelles	D 1	1
Connaissances des procédures	D 2	2
Responsabilités	D 1	1
Autonomie	D 2	2
Animation/coordination	D 2	2
Total		8

Le total est égal à 8 et correspond donc à un niveau moyen en D1, c'est-à-dire « Employé niveau 1 ».

Salaires mensuels maintenus garantis

Le barème des séances mensuelles maintenues garanties, applicable

en France métropolitaine, pour les salariés à temps plein est fixé comme suit :

(En euros.)

Statut	Niveau	Salaire mensuel minimum garanti pour un temps plein
Employés	1	1 470
	2	1 485
	3	1 510
	4	1 570
Agents de maîtrise	1	1 660
	2	1 730
Cadres	1	2 000
	2	2 200
	3	2 600

Catégories	Niv.	Prime d'ancienneté					6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		3 ans									
		Montants exprimés en € pour un temps complet									

Employés	1	26,99	53,98	80,79	107,78	134,79	179,51
	2	27,52	54,86	82,40	109,74	137,26	183,02
	3	28,25	56,69	84,94	113,18	141,62	188,57
	4	29,66	59,34	89,20	118,87	148,55	198,11
Agents de maîtrise	1	31,41	62,82	94,23	125,65	157,04	209,40
	2	34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36
Cadres	1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	2	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	3	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01

Les priems d'ancienneté calculées puor un temps cepolmt par catégorie d'emploi et tarhnce d'ancienneté snot revalorisées en vetrre de l'article 31 du ttxex de bsaes de la cvenenotin collective. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cdares » du 30 juin 1972, la pimre d'ancienneté est insclue frinaaiefmoret dnas la rémunération perçue dès lors que ctete

rémunération est au minos égale au miinma granati augmenté de la prmie d'ancienneté.

Pour les salariés (employés, aegtns de maîtrise et cadres) qui ne tareinllavt pas à temps complet, la prmie d'ancienneté est calculée au praorta de la durée ctotclulnaere du tivaarl du salari.

Le présent accord ernte en vugeur à ctmoper de son dépôt auprès de la dicroetn générale du travail.

Article 4 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Le présent accord s'applique à toutes les epnesitrres rveaenlt de la ceotnvionn clvtiloec ninaolate des msainos à sruccelsuas de vette au détaill d'habillement (idcc 675).

Article 2 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Il est instauré une ctnboiurton cnltionvnnoeee eiptcelxenonle d'un mnnatot de 7,50 ? par salari, en pnnreat en ctopme l'effectif myoen de l'année 2014 en équivalent temps plien (ETP). Cette cinutrbboin est appellée et recouvrée par le FCORO lors de la cpmgnnae de cloecte de l'année 2017 ou, le cas échéant, lors d'une opération de clceotle spécifique.

Cette contribution, non créatrice de diorts à formation, est mutualisée dès son versement, et est affectée au rdesernsemet de la satiouth financière du FORCO.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent arcocd est cnlcou en ailpaipocn de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chcaens économiques. Ctete dernière peemrt nmtneomat aux ccreoemms de détaill situés dnas les zeons touristiques, les zoens toitiweruqs internationales, les zneos cimreoeclas et caneeitrs gears (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au repos

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorcc srea déposé en un eexilrampe oriaignl et une cpoie srea envoyée suos forme électronique à la drciotoen générale du travail.

Un emalepxrie srea également communiqué au gefrfe du coensil de prud'hommes de Paris.
Les patires snaiertags snot cuneenovs de demanedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des ennseegis de l'habillement étant chargée des formalités à amiclpco à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Par l'avenant n° 37 du 19 srpebtmee 1994, les représentants de la bracnhe des mnoasis à sesruaclus de vette au détaill d'habillement ont souhaité adhérer au FORCO, OCPA du commerce.

L'équilibre facieinnr de cet orisgmnae a été impacté, à la fin de l'année 2014, par une frtoe cmaootmsonin des reuorsecs affectées au paln de formation.

Désirant cenosrver un OCPA mtihlucrenabs « Ccrommee et dtsituiorbn » puor amogccnaper au miuex les besinos spécifiques du sceetur en matière de formation, les pitares snigretaais décident la msie en ?uvre d'une solidarité de bnhrcae destinée à assuerr le router à l'équilibre fiecinnar du FORCO.

Ces mreeseus snot décidées après avior constaté les egtmeennags pirs par l'OPCA puor sécuriser sa gestion.

dominical.

Les pereanairts scaiuox relpeanlt tiofotues que le repos daiocinml rsete la règle. Le trvaial le dhiamnce s'exerce dnas le crdae des dnpioositis spécifiques prévues par la loi et par cet arocccd de branche.

Conformément aux diotoisspins de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvateie au travail, cet arccod vsie les eipnrseerts de la bcrahne qui ne snot pas cutvreeos par un arcocd clectiolf aanyt le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dnas les établissements de minos de 11 salariés, à la dtae de sgnitiae du présent accord.

Partie 1 Dérogation au repos dominical

Article 1.1 - Principe du repos dominical
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les pinarraetes souiacx rpleelnapt préalablement que le rpeos hiaoddmrebae est, conformément à la loi, donné en pirlipce le dimanche.

Les ognariatnois seanilcdys réaffirment que malgré luer oposploit au taavril du dhcmarie elels concèdent qu'il puet y être dérogé aevc des salariés valretnoos dnas le repcest du crdae jruiuqde précisé en préambule, et lorsque, puor des raoniss claecriemoms les masangis snot ouverts.

Ainsi, puor cpneomser les cnaeintotrs et inconvénients du taviarl dominical, les pireats sneigatairs sheatunoit définir les gaeatnirs apiblpelacs aux salariés vaornotlies tainllavrat ce jour-là.

Article 1.2 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les dtnoposiisis stnvieas s'appliquent dnas l'ensemble des zoens géographiques puvnoat déroger de manière peemanrtne au ropaes dominical. Elels s'appliquent dnoc aeeuelnlnct aux znoes ttioeiusqrs (ZT), aux znoes tqsiieruotus iateilorntaenns (ZTI), aux zenos cimloemeacrs (ZC), et à cneiarets graes (gares d'affluence exceptionnelle).

Elles cvnoruet les salariés et les esnpeerrits qui relèvent de la coeivntnon cotlevclie des moaniss à srecuiclass de vnete au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne snot pas déjà covtrues par un ature arccod ceiolltcf (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dnas les établissements de mions de 11 salariés, à la dtae de sirantgue du présent accord.

Sont nomtnmeat visés par cet aroccd les démonstrateurs des eepacss de vtene (corners) des grands maniass dnot l'employeur aiupqle la convnetion ccelviolte des maoisns à suclaeurcs de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne snot pas crtvoeus par un autre acocrd cetclilof (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dnas les établissements de mions de 11 salariés, à la dtae de suntagire du présent accord.

Article 1.3 - Volontariat En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

1.3.1. Ppirince du volontariat

Dès qu'un mgsiaan ourve le dcimhnae dnas le crade des dérogations visées à l'article 1.1, il cinovent d'organiser sur le stie le tavairl dominical.

Il est dnoc proposé, antuat que de besoin, à tuot salarié présent, nenmmtoat à tepms partiel, tuot salarié neeooulvnemt affecté, tuot salarié recruté (hors rcnteruemt prévoyant expressément de tevaillrar le dimanche) sur ce mgsiaan la possibilité de se ptorer voiolnrtae puor tearllivr le dimanche.

1.3.2. Erssxoepin du volontariat

L'expression du vaoraoitnt est ielpnibdnssae puor tvialarer le dimanche.

Le fiat de ne pas se pteror vliotrnaoe ne ctitnsoue pas une faute ou un mitof de licenciement.

Cette ascnebe de vonialrtoat ne diot pas non puls eenderngr de mserue discriminatoire.

Salariés déjà en poste

Pour les salariés dnot le ctrnaot de taiavr ne prévoit pas le tvaaril hibuaetl le dimanche, le vinoottarlat est exprimé par écrit puor une première période de 6 mios (modèle de froualimre dbopnslie en annexe). A l'issue de cttee période, ce vrtloaoant est exprimé à navoeuu par écrit puor une période de 1 an rctlbdunicooee tceientmat (modèle de flormuarie disnbploie en annexe).

En l'absence de salariés vnaotolreis au sien d'un magasin, des salariés tllavrnaait dnas d'autres msaingas du même stceuer géographique pneuveut se prtoer volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement puor tainerallvr le

dimanche

Pour les nuaeuvx salariés embauchés spécifiquement puor talalivrer de façon hubiatelle sur une période icunalnt le dimanche, le volatoirnat résulte diudt contrat.

Lesdits salariés snot tlieuatriis d'un corant de fin de semaine, c'est-à-dire un coatnrt de traival de 3 jruos consécutifs maximum intégrant le dimanche.

1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est puls vloraotnie puor tleviralar le dhcmiane en ifmrone son etresrpnie (modèle de forurlamie dospnlnbiie en annexe).

Le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 juors puor les femems enceintes.

1.3.4. Philctaofian du traival du dnmhicae et décision d'ouverture

L'employeur diot cmuiqoeunmr par vioe d'affichage phquise ou numérique puor le tserrmite à suivre, et au monis 1 mios avnat le peiremr dihcmae travaillé, les detas d'ouverture du dcihname du pniot de vente.

Cette ptnaciifaoil purora tfoouites predrne fin snas préavis et unilatéralement en cas de décision de fertermue du masgian le danhmice par la dctrionen de l'entreprise ou en cas de cgnemaenht jrduqjue ralteif à l'ouverture du dicamhie sur la znoe géographique concernée.

Le vloiatnaort des salariés puor tvilraealr le dmhanice dnnoe leiu à une pfalticnioan en foonitcn des bnsoies rnseapcett une équité etrne les salariés volontaires.

Le nomrbe de diemahcns travaillés par salariés ne pruora excéder 26 par année civile. Sleue une dmndeae expsesre du callbauetroor (formulaire dinosiblpe en annexe) ou la struagte d'un cntarot de tviraal spéficique ptrmteeent de déroger à cttee règle.

La répartition des heariros de tivaral d'un salarié taairanvlt le dnmcalie est déterminée soeln les modalités suiavntes :

- ? 1 demi-journée de tavral dnot la durée ne puet être inférieure à 3 heures?;
- ? 1 journée complète dnot la durée de tiraval ecifteff ne puet être inférieure à 5 heures, ou à une durée corsnrndnpoet à l'amplitude horraie d'ouverture du magsain si celui-ci oruve pndanet mnios de 5 heeurs le dimanche.

Pour les salariés à tmpes partiel, conformément aux diptosisnios de l'accord de bhcnare du 11 aivrl 2014, la répartition qntideoune des hrraeois de tiavaral est déterminée selon les modalités svneaitus :

- ? 1 demi-journée de tivraal dnot la durée ne puet être inférieure à 3,30 heures?;
- ? 1 journée complète dnot la durée de tarval efefic ne puet être inférieure à 6 heures, ou à une durée csnaedpoorrnt à l'amplitude hirraoe d'ouverture du misgaan si celui-ci ovure panndet moins de 6 heuers le dimanche.

Cependant, le salarié proruad dendmear à déroger à ces modalités puor fiare fcae à des cotertinnas pelrlsoennes ou puor cilinceor sa vie pooirlnlssenfee et sa vie familiale.

1.3.5. Indisponibilité ponctuelle

À trtie exceptionnel, un salarié pourra décider de ne pas trilavaelr un dcnhimae puor luqeel il a été planifié.

Il drvea reepctesr dnas ce cas un délai de prévenance de 1 mios minimum, ramené à 15 jours puor les feemms enceintes.

1.3.6. Msie en ?uvre du vtraoinolat puor les rpeosbaelss et roasnlpesebs antdjois de magasins

Les peraits staaenigirs realnleppt que l'organisation des orueeutvrs diiecnamlis diot pmreertrte de grtaanir le vaalotrnoit des rlsopaenbses et des rsblpeesnaos aitjndos de magasins, au même tirtre que les atrues salariés.

Article 1.4 - Contreparties financières
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

1.4.1. Crteoiarpnte liée au taairvl dominical

Les salariés tallriavant le dchannie en aciipatplon du présent arccod bénéficient, puor chuqae dcamhnne travaillé, d'un dbeonemult de la rémunération perçue au trite des hruees de tiarval effectuées ce juor ou, s'ils bénéficient d'une coetvnnon de fiorfat jour, d'un duemobnelt de la rémunération perçue puor un juor de travail.

Les heuers supplémentaires effectuées le dcianmhe dennont lieu, à l'attribution d'un rpoes coseempatnr rémunéré de ranlpmeecmt équivalent en tems et au pnaimeet de la motiraoajn prévue au perimer alinéa l'article 1.4.1, en leiu et pclae du paienmet des mjiornaoats légales puor heures supplémentaires.

Les avaangtes ofefrts aux salariés qui trviaanlet en semaine, nanmetmot cuex liés au tspoanrt ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui tenivarall le dimanche.

Les eormluyeps s'engagent à acocredr à tuot salarié dnot la durée du tvriaal est répartie sur 5 jorus ou plus, 2 jorus de ropes consécutifs au miimum dix fios par an.

1.4.2. Frias de grdae et atuers cegrhas itidenus par le traival dominical

Les majontraos prévues par le présent aoccrd cnsmnepeot faeaonriemtrt le caractère dérogatoire du triaval dominical, et puls précisément les crahegs ientiuds par une activité prsoenollnifsee effectuée le dimanche.

À la deadnme du salarié, les firs de gdare d'enfants pnrrouot teiouotfs friae l'objet d'un rsonemreuebmt spécifique, suos la forme rneutee par l'entreprise (exemple : chèque emolpi svirece universel), plafonné à 40 ? maxmum par dcanhmie travaillé et par collaborateur, si les cdonnoitois stneavus snot cteumaliuemvt réunies :
? être perant d'un enafnt de mnois de 12 ans, ou de monis de 16 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé?
? pruiodre la cpoie d'un dumenoct oeiffcl (facture, déclaration URSSAF?).

Article 1.5 - Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Parmi les cddiurnateas reçues par l'entreprise, celels des pnseroens de monis de 26 ans ou de puls de 55 ans sneort étudiées en priorité, suos réserve que les compétences de ces dernières seniot cfeomnros aux potess à pourvoir. Il en srea de même puor les cdanataerdis des autres piubcls généralement éloignés du marché du travail, cmome cleels des prenoonss handicapées.

Les eisnrperets dnerovt préciser aunelnmeelnt lreus emgtgnneeas sur au moins un de ces points.

L'observatoire de bhnarce arssue le svuii aenunl de ctete disposition.

Article 1.6 - Engagements en matière d'emplois
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le taival le dimacnhe dnas la bhrncae diot preemttre de sécuriser au minos 850 epmlois liés nnmaetot aux ovtreeurs dominicales, et d'en créer 250 nvaeuuox dnas les 3 ans qui snuvriot la saginrute du présent accord.

Article 1.7 - Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les eupemyorls veelrnilot à ce que les pingnals des salariés petmteernt à ces drrienes d'exercer luer dirot de vtoe puor les srtiuncs ntaaniuox ou locaux.

Partie 2 Dispositions finales

Article 2.1 - Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les eritreepnss de la bnchare préconisent à luers prestataires, praenireats cmuromiecax et fosurerisuns de se mtetre en conformité aevc les dtinoipisos du présent accord.

Lors des appels d'offres cnarcennot les coarttns de petrinsaots de sievers à venir, les capeerinottrs scaoiles et seialraas puor le triaval docianiml srenot nemmtaont psiers en ctpmoe dnas le cihx du prestataire.

Article 2.2 - Modalités d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent acrocd est d'application directe.

Tout nuvel accord cilteolcf aanyt le même ojebt ne puorra y déroger que par des disiintoposs puls favorables.

(1) Atcilre étendu suos réserve du rsepect des dotissioins de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 11 décembre 2019 - art. 1)

Article 2.3 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Une cscoimsimn pairiatre de svuii de cet acrocd est msie en place et se réunira au minos une fios par an.

Elle étudiera neaomtmnt les etgennmgeas prévus aux arltceis 1.5 et 1.6 du présent accord.

La cmimsoiosn de suivi pourra, le cas échéant, émettre des rmaonieotmancds cnearcnont les aattaodnips à ateoprpr au présent accord.

Article 2.4 - Date d'application et durée de validité
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Ces dspiinoisots snot allpiaeabpc à l'issue du délai d'opposition aevc effet à la dtae de dépôt du présent accord.

Cet acrocd est clconu puor une durée indéterminée.

Article 2.5 - Publicité
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent acrocd srea déposé en un eaxelirmpe oraniigl et une cpoie srea envoyée suos fomre électronique à la dtoeircin générale du travail.

Un ealrpemixe srea également communiqué au grefe du cosneil de prud'hommes de Paris.

Article 2.6 - Extension
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les pteiras saigtneais snot ceuvenns de deanmder snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eengisens de l'habillement étant chargée des formalités à accipmolr à ctete fin.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Annexes

Travail dmiancol : Fuloirrae de volontariat

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)???????????????????????????,
salarié(e) de la société????????????????????????? affecté(e) sur le
masgain situé à?????????????? oaunpcct le poste de???????

Déclare me pteor vooairtne puor telalravir le dimanche.

Demande à tavieallrr puls de 26 demniahcs par an :

OUI NON

Nombre de diheamncs souhaités :

???????????????????????????????

Si ma déclaration de volaoinartt potre sur une période déterminée
ou sur un nbmroe mixaaml de demnchais par mois, précisez
:???????????????????????????????

Je déclare aoivr pirs ccinsaannsoe des dsinisoiopts de l'accord de

brncahe des Mioanss à sulacucusrs de vtene au détail (CCN 3065
? icdc 675) rialetf à la dérogation au reops dominical.

Je déclare aoivr netaonmm pirs ciasannnocse du diort à la
réversibilité du volontariat, et des cniontods dnas lleesuqels est
exprimée ctete dernière.

Fait à ??????.

Le ?./?./?

Signature du salarié précédée de la minoetn « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié sinagnt ce taealbu déclare être
vaootlrine puor tvaaleirlr le dachmnies au sien du magasin.

Dimanches	Date														
Nom/Prénom du salarié															

Travail doimiacnl : Folurrimae de réversibilité

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)???????????????????????????,
salarié(e) de la société????????????????????????? affecté(e) sur
le masgain situé à?????????????? onpacut le poste de???????

Déclare ne puls me poertr vtlooairne puor tvaileirlar le dimanche
Déclare me ptoerr désormais vionlaorte puor telailavir le
dcimhane darunt la période du au

Déclare me porter désormais vlintioaroe puor travailler?...
dihamecs par mois

Préciser, le cas échéant, la période et/ou le norbme de

Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Création de la commission paritaire permanente de
négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

En aapoilictpn de l'article L. 2232-9-1 du cdoe du travail, une
coimsssoin piaaitre pneamerne de négociation et
d'interprétation (CPPNI) est msie en pcale dnas la bacnire de
l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des eeniengss de
l'habillement (FEH) qui en asusre le secrétariat.

Article 2 - Composition de la CPPNI et de son bureau

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Article 2.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La CNPPI est composée d'un collège eyplomer et d'un collège
salarié.

Article 2.1.1 - Pour les réunions de négociation de branche

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Pour les négociations pitireraas de branche, raievtes à la
cnveionton collective, la délégation de cquhae oainsrtagon
sylidnace représentative dnas la bnhcire est composée au
mauximm de qtraue personnes, si pislobse d'entreprises
différentes.

La copimitoson de la délégation prtnoaaale diot représenter la
diversité des erstrinpees de la branche. Elle n'excédera pas le
nbomre mumaxim des représentants snyacdix prévus dnas le
présent accord.

dceiahmns concernés dnas l'année :

Fait à

Le //

Signature du salarié précédée de la motinen « lu et approuvé »

Information :

Conformément aux dotiopsnisis de l'accord reltaf au rpoes
daimocinl de la banhrce des mniosas à sucracless de vente au
détil d'habillement (art. 1.3.3. rialetf à la réversibilité du
volontariat), le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios
minimum, ramené à 15 jrous puor les femmes enceintes.

Article 2.1.2 - Pour les autres missions de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

En drheos des réunions de négociation de branche, dnot l'objectif
est de midifeor ou de faire évoluter la cnovoniet collective, et des
réunions de conciliation, cette cissoiomn est composée de la
façon snivutae :

? un collège « salariés » comprenant, puor chnauce des
orasiaontnigs sciylandes représentatives, 1 tluiatue et 1
supplément ;

? un collège « eyemorlpus » cnaermnopt un nmorbe égal de
membres.

La présence de 3/5 au mions de mrbemes de la csimisoorn est
rusqe puor la validité des délibérations suos réserve de parité
des collèges.

Lorsque la CNPPI se réunit à fin de conciliation, la cmssmioion est
composée de :

? un collège « salariés » cmprnraent 1 représentant de chnuace
des oigotnsnarais siecadlnys rcnenuoes représentatives dnas la
banhrce ;

? un collège « eeuropoylms » cnrpemoant un nomrbe égal de
membres.

La présence de 3/5 au monis de memebrs de la ciimoossm est
rieusqe puor la validité des délibérations suos réserve de parité
des collèges.

Un mmrbee salarié ou eyoplemur ne puet pecriiaptr à un vtoe
railetf à un différend cocnearnt une etpneisrr qui l'emploie.

Article 2.2 - Bureau

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La CPPNI est également composée d'un bureau, suaf puor les
réunions de négociation de bcrahne qui snot dmeentierct
seimusos aux règles de représentativité légales.

Ce bareuu est désigné cmmoe siut : tuos les 2 ans, la cioosmimsn
cisoioht prami ses mebemrs un président et un vice-président.

À caughe renouvellement, la répartition des petsos se fiat
aametlnvretenit et peaiiatrmnert etnre l'organisation pntlaraoe et
les oignrotanisas slyceians de salariés.

Les mmeebrs du baureu snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cossimomin
dnas le crade de ses activités.

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

Les associations syndicales doivent être représentatives dans la branche pour siéger au sein de cette instance.

Article 3 - Missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- ? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ? elle exerce un rôle de veille sur les contenus de travail et l'emploi ;
- ? elle arrose l'ensemble des négociations portant sur l'objectif de mifioeud ou de faire évoluer la convention collective ;
- ? elle se substitue à la commission de conciliation et rend un avis sur l'interprétation de la convention collective et de ses annexes ;
- ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle vise dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du troisième II, des conventions Ier et III du travail III et des treizièmes IV et V du travail Ier de la 3e partie, en plaçant de l'impact de ces accords sur les contenus de travail des salariés et sur la sécurité sociale entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- ? elle peut renérer un avis à la demande d'une partie dans l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les domaines mentionnés à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se substitue par la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes concernants et de ses annexes, dès lors que les différents noms de leur appartiennent n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- ? elle peut également exercer les missions de l'observatoire pratiques mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDLR : du travail) ;
- ? elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récapitulatifs de dépôts de ces derniers.

Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Article 4.1 - Périodicité des négociations
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La commission pratique se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une séance pour conciliation.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les documents de travail des réunions de négociation de branche sont envoyés au moins 1 mois avant la tenue des réunions, sauf réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

Article 4.2 - Validité des décisions
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Article 4.2.1 - Pour les réunions de négociation de branche
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Pour les négociations portant sur la branche, relatais à la convention collective, la validité des accords de branche est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4.2.2 - Pour les autres missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

En dehors des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de modifier ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord sera rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

Article 4.3 - Procédure de transmission des accords
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comporte une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

? L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@f-e-h.com

? L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CNPPI Hemelbel Succursale, c/o FEH, 13, rue La Fayette, 75009 PARIS.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en accuse réception et le communique aux membres de cette commission.

Article 4.4 - Procédure spécifique de la saisine pour interprétation
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI au moins un mois par celles recommandé avec déclinaison d'avis de réception et par courriel électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

? l'indication du ou des textes sur lesquels doit porter l'interprétation ;

? une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

? procède à la communication des membres de la commission par courriel physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont informés de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;

? informe l'entreprise par courriel physique ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour où la demande a été signifiée(1) au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander au supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un délai de 2 mois court alors à compter de la date de la demande de la bonne réception des informations demandées.

(1) Date d'envoi du courrier physique ou électronique.

Article 4.5 - Procédure spécifique de la saisine pour conciliation
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

(L'article 61 du texte de base de la convention collective est abrogé.)

La CNPPI réunie dans le cadre d'une « citoacolin » est chargée de réglementer une solution aux conflits collectifs qui surviennent en cas de l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La sécurité sociale est fixée par la partie la plus détaillée des formes de lertes recommandées avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la caisse en précisant le nom de la caisse).

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, envoiée avec les preuves dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion, sauf exceptionnelles.

Article 4.6 - Temps de préparation aux réunions En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 b) de l'accord de dialogue social dans les instances et les représentants de la branche du 12 juillet 2010, les salariés qui négocient au niveau de la branche peuvent bénéficier d'une journée (sur une base de 7 heures) de temps de préparation pour toute réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués.

Article 4.7 - Le budget de fonctionnement En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

(Les dispositions suivantes modifient l'article 5 bis de la convention collective et l'article 3 de l'accord du 12 juillet 2010)

L'article 5 bis de la convention collective est désormais rédigé de la manière suivante :

1° Les organisations représentatives de la convention collective s'engagent à résoudre entre elles la question des déplacements de l'habillement dans les délais fixés par l'accord du 12 juillet 2010, dans les conditions ci-après :

a) Déplacement en train en classe économique, ou par avion en classe économique pour les trajets dépassant 3 h 30 de train ou d'autobus au lieu de réunion.

b) Frais de repas sur une base fixe de 6 francs le minimum garanti(2).

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) sur une base fixe de 30 francs le minimum garanti.

Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Île-de-France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses prévues dans la même nature.

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

3° Les dispositifs du présent article ne peuvent se compliquer avec ceux accordés par les entreprises et ayant le même objet.

4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux entreprises de la CPPNI issues d'entreprises de moins de 50 salariés.

(1) Les termes « si il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des îles de Paris) définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975 » sont exclus de l'extension comme étant courantes aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) Défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garantissant l'interne pour l'évaluation des revenus en nature. Il est déterminé en fonction de l'évolution de l'indice national des prix à la consommation.

Article 5 - Date d'application, durée de validité et clause de révision

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Ces dispositions sont appliquées à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de dépôt du présent accord.

Ce délai est connu pour une durée indéterminée.

L'accord fixe l'objet d'un bilan de son application à l'issue d'un délai de 2 ans à compter de son extension. Si des adaptations sont nécessaires, une négociation revue à l'actualisation de son contenu sera engagée à l'issue de ce bilan.

Article 6 - Publicité En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Le présent accord sera déposé en exemplaire original et une copie sera envoyée aux forces publiques à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Les parties signataires sont convenues de prendre en compte l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle du travail et à la sécurisation des parcours professionnels, dit « loi travail ». Ce texte prévoit la création d'une commission permanente pour la négociation et l'interprétation dans la branche.

Cet accord est également conclu en application de l'article L. 2231-22 du code du travail, qui visait notamment les procédures de conventionnement de la main-d'œuvre dans la continuité de l'accord du 12 juillet 2010 qui est ici complété.

Cet accord s'applique aux rapports entre l'employeur et salariés, sur le territoire national, y compris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-1 du code du travail.
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

périodes d'essai

Accord du 15 juin 2018 relatif aux

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FEC FO,

Article 1er - Durée des périodes d'essais
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Article 1.1 - Période d'essai des employés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie le 1er alinéa de l'article 26 des conditions générales de travail à la durée de la période d'essai)

La durée de la période d'essai des employés est de 2 mois.

Elle n'est pas renouvelable.

Article 1.2 - Période d'essai des agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie les 4e et 5e alinéas de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » relatifs à la durée et à la période d'essai)

La durée de la période d'essai des agents de maîtrise est de 2 mois, renouvelée 1 fois, soit au maximum de 4 mois.

Article 1.3 - Période d'essai des Cadres
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres » relatif à la durée et à la période d'essai)

La durée de la période d'essai des cadres est de 3 mois, renouvelée 1 fois, soit au maximum de 6 mois.

Article 2 - Délai de prévention
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie le 7e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » et le 5e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres »)

Article 2.1 - Rupture à l'initiative de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévention prévus par la loi, à savoir :

? 24 heures en décalage de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence ;
? 1 mois après 3 mois de présence.

Article 2.2 - Rupture à l'initiative du salarié

Accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire SPP

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2019

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le salarié qui souhaite rompre sa période d'essai doit en informer son employeur et respecter les délais de prévention prévus par la loi, à savoir :
? 24 heures en décalage de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

Article 3 - Date d'application, mise en œuvre et durée de validité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er avril 2018, pour tout contrat de travail signé à compter de cette date. (1)

Cet accord fixe l'objet d'une note d'information réalisée par le secrétariat de branche, à destination des salariés et des employeurs relevant de la convention collective des minis de ssculaires de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

(1) Afin d'assurer la réserve du respect des dispositions de l'accord L. 2261-15 et L. 2254-1 du code du travail.
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord sera déposé en 1er impax de manière officielle et une copie sera envoyée au format électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les parties signataires sont convaincues de demander une extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord autorise les durées des périodes d'essais des employés, des agents de maîtrise et des cadres relevant de la convention collective des minis de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Il indique les périodes de durées de périodes d'essais des salariés de la convention collective des minis de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Cet accord abroge l'accord n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle, dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. ? Création d'une section professionnelle paritaire

Les partenaires sociaux des maisons à succès de vente au détail d'habillement demandent au conseil d'administration de l'OPCCOMMERCE, sous réserve de l'accord de ce dernier, la création d'une société professionnelle (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer aux organismes d'administration de l'OPCCOMMERCE les priorités et les critères de fonctionnement des formations définis par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La copmoositin de la stceoin pnfiosleenosrle prriaite et clele de son bareuu snot ieqitnedus à cleles de la CFEPNP de la branche. Elle se réunit aux mêmes dates que cttee dernière.

Les modalités de fnioneetmocnnt de la SPP snot iientdeuqs à cleels de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette soceitn poosnintrefslee ptaririae cvroue l'ensemble des eertpnerss entart dnas le cmhap de la cvinonteon ccleloitve des msnoias à seslacrcus de vtnee au détail d'habillement (brochure n° 3065, ICDC 675).

II. ? Dtae d'application, publicité et extension

Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT CSD,

Article - Préambule

Cet accord est cnlocu puor une durée de 3 ans rllavoenbeue une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Cet arccod a puor otbcjeif l'amélioration de l'emploi et de l'intégration des peonnsers en suitaiotn de hindaacp dnas la brchne grâce à la msie en ?uvre d'actions et via des dipssntioois ceards destinées aux entreprises. Il prend en compte les nolveleus oointbiags prévues par la loi sur la liberté de ciioshr son ainevr prosoinnsefel du 5 srmepebt 2018 n° 2018-771.

Les praiets stianrigaes sneoatiuht relapper l'importance de l'emploi, de l'intégration et du mniaiten dnas l'emploi des peosenrs en soaititun de haicandp dnas la bhnarce et également l'égalité de tarmitnet en termes d'insertion, de salaire, de ptorioom et de formation.

L'accord s'applique aux ratporps entre epemlyorus et salariés, reavnlet de la coneonivtn cvceotile des msinaos à ssleuacrcus de vtnee au détail d'habillement (IDCC n° 675) sur le territoire national, y cpirmos les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

Ses dsiiooiptnss penrnent en cmtope les différents tpyes d'entreprises de la branche, et nemomntat cleles de monis de 50 salariés.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dniotpisoiss de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Les disitnosoiips du présent acorcd snot alcialppbes immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en un epximlaere orniagl et une cipoe srea envoyée suos fmore électronique à la ditiorcen générale du travail.

Un emrpeixale srea également communiqué au gffree du ceiosnl de prud'hommes de Paris.

Les pitares siniaaertgs snot ceovenuns de demdenar snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eigsnenes de l'habillement étant chargée des formalités à acpicolmr à cette fin.

Article 1er - Diagnostic

Cet accord est conclu puor une durée de 3 ans renablleuve une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Afin de répondre de manière précise et eccfaife aux bsnieos liés au haicandp dnas la branche, un digaostinc qnttuaitaf et qattaluiuf est réalisé. Ce tviaarl est confié à l'observatoire de branche.

Son svii est réalisé dnas les cintoions prévues dnas la pirtae 3, aclitre 1er, du présent accord.

Article 2 - Actions de sensibilisation

Cet arccod est colncu puor une durée de 3 ans roeluneabvle une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les pieerraatns siacuox s'engagent à différentes acniots destinées aux etrerpesins et aux salariés de la bhnrae :

Réalisation d'un gduie ptuuarqe d'ici le 31 décembre 2019

Confié à l'observatoire de branche, ce gduie replalpe les ontiolgbias jirqueuids liées au hcndaip à respecter. Il diot également, par un ruiecel de bnones pratiques, faelictre la msie en pcale d'actions visnat à améliorer l'intégration des salariés en soaititun de handicap.

Il est nomemant diffusé aux eptreniesrs par vioe électronique.

Réalisation d'outils de cicotainmuomn destinés aux salariés

Des outlis de camiocnouimtn ritaelfs aux bnenos paquierets en matière de haacdip snot mis à diiopsotsin des epetisnrs de la branche.

Ils pteterenmt de siielbssinr et d'informer le puls grnad nbomre de salariés sur ce sujet.

Article 3 - Formation des personnes en situation de handicap
Cet arccod est ccnolu puor une durée de 3 ans realbvoleue une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les pertias saitegairns ceifnnot à la CFPNEP la définition et les modalités de msie en ?uvre des foaostrims puor les peennross en satutioin de handicap. Les mbremes de la CNPFEP deioont vellier à la foatromn des pnesreons en sittuoan de handicap, puls particulièreme dnas les dnoaiems nécessaires au mianiten de luer employabilité.

Dans le cdare de la révision des diplômes, des ctafntrceoiiis et des titres, les représentants de la brachne vnieelt à ce que les csonseicnanas de bsaé liées au hcndiaap finregut dnas le cteonu pédagogique des fmrnitoaos ou des svaoris à acquérir (formations rvealteis à l'emploi et à l'accueil des pensneos handicapées).

Les petrias setarniagis s'engagent à la fotmorian de 1 000 pneneros en stiuaiotn de hnadcaip en moynene par an d'ici le 31 décembre 2021.

Article 4 - Suivi paritaire annuel du handicap dans la branche
Cet acorcd est ccolnu puor une durée de 3 ans rlabnovleeue une fois.

Cet acorcd est ccnolu puor une durée de 3 ans reluoavebnle une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les peatirs sgitriaanes s'engagent à la réalisation de pesruluis aintcos au naveiu de la branche.

Le sivui de la piulotqe hdcaanip de la brcanhe est réalisé dnas les cnooidints prévues dnas la patrie 3, atclrie 1er, du présent accord.

Partie 2 Actions engagées au niveau des entreprises

Article 1er - Diagnostic

Cet accord est cconlu puor une durée de 3 ans revloluneabe une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les errieensts dépourvues d'accord sur le haciandp à la dtae de stianurge de celui-ci doivent, dnas un délai de 8 mios suivant l'extension du présent accord, réaliser un dgaintsioq qtaatiunitf et qilaituatuq préalable puor la msie en plcae de ce dernier.

À la siute du diagnostic, les erseptiens adpnaerott luer paln de remucrteet en étudiant les msueres rvaleets netnaommt à : l'embauche, l'alternance et l'apprentissage, les stages, des mrusees iecavtins et des panls de sensibilisation?

Cette dtsiipsoion frea l'objet d'un sivui par la coossmmiin visée à la ptraie 3, airtlce 1er, du présent accord.

Article 2 - Obligations à respecter

Cet arccod est cnclou puor une durée de 3 ans roelluveabne une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les pertias stineaagirs repeplnat l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dnas les enireepstrs sloen les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de csiihor son ainevr pnooenefissrl du 5 stbmerpee 2018.

Les etirersneps epnymalot au mnios 250 salariés dnoneit désigner, sur la bsaе du volontariat, au miunimm un référent hcandaip chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les psoroenns en siitatoun de handicap.

Le nbrmoe de référents hnacaidap puet varier sauvnt la tlliae et l'organisation géographique de l'entreprise.

Une fios par an, l'employeur et le référent hnacaidp s'entretiennent sur la mssioin de ce dernier. À ctete occasion, snot nnemoamtt abordés et précisés les sujetus snuatis :
? benosis de fiatmoors et d'informations ;
? temps/crédit d'heures nécessaires au bon déroulement de la mission.

Les référents haandcip bénéficient d'une indemnité ou d'une pimre de mission, qui est au minimum de 50 ? bturs(1)par mois, dnas la mserue où le salarié eucteffe ctete miosos « hanicdap » en puls de son potse habituel.

Les einenesgs peuvent, le cas échéant, adrjnodié au référent hnacaidp des salariés « reials » chargés de les agmpaeoncr dnas lrues fonctions. Le référent et son ou ses reials déterminent ensemble le fnnneoeitcmnt de luer collaboration.

(1) *Le régime scaoil et fiscal de l'indemnité ou de la pime dépend de la nratue de ces dernières.*

Article 3 - Actions de sensibilisation et d'adaptation

Cet accrod est colcnu puor une durée de 3 ans rnaevluloebne une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

À dtntaioesin du mneamaengt de proximité

Compte tneu de l'éclatement géographique des miasgnas succursalistes, les piretas saaniertigs relpnepalt l'importance du rôle des pnornses aanyt une misoism d'encadrement sur le terrain.

Ces dernières dnoivet siieibslsr luers équipes à la qoiusetn du handicap.

Elles peuvent nmnaetmot s'appuyer sur les sprutops réalisés par la branche.

À ditisoetnan des salariés

Les etrspirnees dinevot s'assurer que les salariés ont accès aux iniotrafnos nécessaires ravilets au handicap.

La csoiimomsn de siivi établit le bailn de ces acitnos de siobaineltisin à daotietnsin du mnanageemt de proximité et des salariés.

Reconnaissance de la qualité de tarvuialelr handicapé

Les etseneprris vleelint à ce que leurs salariés deoispnst de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires puor la réalisation des doisessrs de rncoscnsiaene en qualité de tiuerlavlr handicapé (RQTH) aevc l'aide du référent hndiaacp et/ou du seevuautr soirsuetec du tairavl ou enocre de totue arute posnenre dédiée à cet accompagnement.

Adaptation des loaux de travail

La sécurité des salariés en stauoitn de hanaicdp est assurée de la même manière que puor tuot autre salari.

Les esperntires aménagent les loaux de tavrial cuaque fios que nécessaire, sainvut les romcieomanants de la médecine du travail. Eells dnievot lcnaer snas délai les psosrcues d'adaptation des locaux.

Aménagement des postes

Pour le mintaien dnas l'emploi des poerness en sautiiton de handicap, les eeetnpsirrs dnoneit aménager les psteos de tivaral et les coniitdons de travail, ntmneaomt les hiorras de travail, snviaut les ramitedaoomncns de la médecine du triaval et, le cas échéant, d'un(e) ergonomie. Elels devnoit lncaer snas délai les peorscuss d'aménagement des postes.

Mise en ?uvre des acions de sensibilisation

Les aciotns de sliosnbteiiiasn snot mseis en ?uvre dnas les einrtsrepes par les différentes innesatcs et pnroseens stineavus :
? le SCST ou, à défaut, le CSE ;
? les référents ou piaarrns ;
? les RH ;
? les médecins du travail.

Les eietsprens dnoneit veiillr dnas le crdae de la msie en ?uvre de ces atiocns de sensibilisation, à arseusr l'employabilité et l'égalité de traitement, cncrnoaent l'évolution de carrière, et rémunération.

Partie 3 Dispositions finales et suivi

Article 1er - Suivi de l'accord

Cet aroccod est cnolcu puor une durée de 3 ans rblueelovane une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Une cmmisisoon priratae de siivi de cet aocrcd est msie en pclae et se réunit au mions une fios par an.

Chaque osrognaiatin sinayclde de salariés représentative dnas la brchnae désigne au mxumaim duex mmrbees puor la représenter au sien de ctete commission.

Le collège elmypuoer est composé d'un nmbroe égal de mebmers que le collège salari.

Elle bénificie des études nécessaires réalisées par l'observatoire de branche, dnot les iecunaidts snot définis par les mrebems du comité pitraaire de pliatgoe de l'observatoire.

Elle s'appuie dnas un piermer tpems sur le digoastnic mentionné

en anexne puor réaliser son sivui et fira le blain des indicateurs.

Un bilan de la msie en ?uvre de l'accord est effectué par ctete csiomoimsn de siuvi après une période de 12 mios snivuat son extension.

Article 2 - Modalités d'application de l'accord

Cet acrcod est cocnlu puor une durée de 3 ans rablelvnoeue une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Le présent arccod est d'application directe.

Il vsie les esrirpnees qui ne snot pas déjà coeveruts par un arccod coiceltef aynat le même objet, à la dtae de surintgae de ce dernier.

Tout noveul accord ccltolief anayt le même objet ne purroa y déroger que par des diionosispts puls favorables. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcecept des dionpiiossts de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 3 - Date d'application et durée de validité

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Ces dioisionpstss snot appliacbles à l'issue du délai d'opposition aevc efekt à la dtae de dépôt du présent accord.

Cet arcocd est cclonu puor une durée de 3 ans raeboenllvve une fois.

Article 4 - Publicité

Cet accord est cocnlu puor une durée de 3 ans roebunelavle une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Le présent aoccrd srea déposé en un eemxrpalie ograinil et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la dioirceten générale du travail.

Un exeprlmiai srea également communiqué au gffere du cnoseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

Accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Certifications éligibles à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Liste des cartfeicoiints éligibles

Les ciaeitortnicfs aeelmanctut éligibles à la Pro-A snot ceells mentionnées en axnene du présent accord.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

1. a ? Les bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tuot salari :

Cet accord est cocnlu puor une durée de 3 ans rvueolnelbae une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les praites sitagaernis snot cnveouens de ddnemear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeeinngss de l'habillement étant chargée des formalités à acmolpcir à ctete fin.

Article - Annexe

Cet aoccrd est cloctnu puor une durée de 3 ans rnbluoleaveee une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Annexe

Données clés du dtansogic de l'AGEFIPH sur l'emploi des peonness handicapées dnas la bhcanre (données de 2016 présentées en 2018) :

- ? 381 établissements étaient atssuitejs à l'OETH ;
- ? 49 % établissements atisjsteus suos arcodcs agréés ;
- ? tuax goalbl de l'OETH : 2,34 % ;
- ? 28 % des établissements anneagtiteit le tuax de 6 % par l'emploi drciet et iierdcnt (11 % aevc aroccd et 17 % snas accord) ;
- ? 16 % des établissements n'employaient acunue porsnnee handicapée ;
- ? 8 % des établissements étaient « snas aictn ptsvoiie » (contribution uniquement) ;
- ? puls de 3,2 monlilis d'euros de cotnibuitron versés à l'AGEFIPH ;
- ? 1 489 prseonens handicapées ;
- ? 69 % des salariés handicapés étaient des fmemes ;
- ? 28 % anaivet 50 ans ou puls ;
- ? 80 % des salariés handicapés étaient en CDI ;
- ? 30 % des salariés handicapés aiveant au mnios 10 ans d'ancienneté.

Annexes téléchargeables sur le stie inerent de l'organisation ptalnaroe en chgare du secrétariat de bcnrae (www.f-e-h.com) :

- ? gdiue pqiatrue rilaetf à l'emploi des penesonrs handicapées ;
- ? ptltqeau raievlté à l'accueil de la clientèle handicapée dnas les manisags ;
- ? daoitnisgc sur l'emploi des peersnos handicapées dnas la bahrcne des masions à sclsaucuers de vntee au détail de l'habillement (publication 2018 [données 2016]).

? en ctrnoat de trivaal à durée indéterminée (CDI) ou en caorntt de tiaarvl à durée déterminée (CDD)(1) ;
? bénéficiaires d'un cnarott uuqine d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A cneonre également les salariés placés en activité partielle.

Ce dipsiositf cconrnee les salariés dnot la qalfioicutain est inférieure ou égale à un nvieau déterminé par décret.

1. b ? Durée de la Pro-A

Conformément aux dsooipitisns légales et réglementaires, la durée de la Pro-A pruora être portée jusqu'à 24 mois.(2)

Pour les junees de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un seoncd cclye de l'enseignement scedoniare et qui ne snot pas tilrieauts d'un diplôme de l'enseignement tqouinghcolee ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Les ancoits de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ansii que les esenigmentens généraux, pienosnlefrsos et tncqgoeuelhis snot d'une durée cprsimoe ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée taolte du contrat. Toutefois, cette durée porura être portée à 50 % lrugsoe l'action de ftromaion l'exige puor anitdre les compétences visées.

La frimotaon pruora se dérouler pednnat ou en doehrs du temps de travail. Si la fmitoaiorn a leiu en dhores du temps de travail, le salarié dreva donenr préalablement son accord.

1. c ? Critères de prisre en charge

Les critères de prise en charge (éventuellement les sraileas et fiars annexes) puor ce dtsiosipif srnoet décidés par la scieoin parrtiaae pieeofsnslnloe (SPP), et, le cas échéant, par la cooissmmi piaratrie niaoatne de l'emploi et de la ftmoaroin plolsofnrisenee (CPNEFP) de la branche.

1. d ? Accompagnement

L'employeur désigne, puor cauhe salariée en Pro-A, un tutuer chargé de l'accompagner. Les paerits sinaaerigts ceivnnonent de rapeelpr son rôle et ses mosiisns dnas le prioahcn accrod de brahnce sur la firmatoon professionnelle.

(1) Les terems « ou en cratont de tiaavrl à durée déterminée (CDD) » snot exlcus de l'extension en tnat qu'ils snot ctreiarnos aux diüinoosstps de l'article L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

(2) Alinéa elxcu de l'extension en tnat qu'il est crieronrate aux dionstspiois de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'application, durée de validité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent arccod est apcllaipre à copetmr de son extension.

Ce deirenre est clnocu puor une durée indéterminée.

Il est ttoieuofs cnvneou d'évoquer son intégration dnas l'accord rlaiet à la foaimortn poslneofsintrie en crous de négociation, aifn d'en ftecalir la msie en ?uvre.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Le présent acocrd srea déposé en un eirlmeaxpe oignairl et une copie srea envoyée suos frome électronique à la diticreion générale du travail.

Un eermaiplxe srea également communiqué au gfrefe du csieonl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les peraits sinaateirgs snot cunneeovs de danemedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eneisgns de l'habillement étant chargée des formalités à acoplmicr à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasint à arsuser la cohérence de deevirss dpnioitiss législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sretepmbe 2018 « puor la liberté de coihsr son ainver pfienonsoersl », le présent acocrd définit la istie des cicainrftoeits psrnnoelfleoess éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de msie en ?uvre de cette dernière.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Annexes

1. Litse des crftionciaiiets éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt(2)	3
	Titre RNCP	Opérateur lsiuigotqe polyvalent(2)	3
	Titre professionnel	Préparateur de comandanme en entrepôt(2)	3
	Bac professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/ rlnpobsesae d'exploitation logistique	DUT	Gestion loqstiguie et transport	5
	BTS	Transport et poerttsnais logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ tenhnieiccne supérieure en méthodes et eoiitolpxatn logistique	5
	Titre professionnel	Technicien (ne) en liquugtsoe d'entreposage	5
	Licence professionnelle	Logistique et ptalgoie des fulx (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique, spcialité rbasolespne d'unité opérationnelle lgituqiose(2)	6
	Licence professionnelle	Management des pusrcses leqgtioisus (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable en lgtqoisue(2)	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable en litsoqgiue et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en ltisgoquie de distribution	6

Vendeur en magasin	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du commerce et de la vente/ option A : accès à l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur commercial	4
	BTS	Management opérationnel	5
	BTS	Négociation et relation client	5
	BTS	BTS technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité : gestion commerciale	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité : gestion générale, spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
Manager/ responsable de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Manager de proximité	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
	Licence professionnelle	Management des organisations, option responsabilité de vente(2)	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre RNCP	Chef de magasin(2)	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et vente(2)	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable miterkang et commercial	6
	Titre RNCP	Développeur marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	6
	Titre RNCP	Manager (euse) : gestion de la vente mode & beauté	6
	Titre RNCP	Responsable de la stratégie commerciale et commerciale	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de projets en design et arts graphiques, options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur de design graphique	6
Data analyst/ data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur merchandiser	5
Visuel merchandiser	Titre RNCP	Visual merchandising(2)	5
Responsable merchandiser	Titre RNCP	Responsable visual merchandiser	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gestion des RH	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : assistant	6
	Titre professionnel	Assistant ressources humaines	5

2. Il est intéressant aux coachs professionnels de jifistuer les connaissances pratiques nécessaires pour les accueils de clients ou prioritaires par arrêtés (*« Pro-A »*)

Le commerce extérieur est fortement impacté par les accords de la vente en ligne (GAFA, Prise de vente ?). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EEDC « Le diagnostique des besoins du commerce international » (menée par l'observatoire des marchés du commerce et les partenariats stratégiques de la chambre des métiers et de l'artisanat) indique que les compétences suivantes sont nécessaires pour réussir l'internationalisation :

La gestion de la relation client

- ? mieux appréhender le contexte en établissant une relation client
- ? adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et soutien) avec plus de précision ;
- ? développer l'information et le conseil client ;
- ? maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
- ? mieux connaître et gérer avec ses clients.

L'optimisation de la chaîne logistique

- ? optimiser les transports et la gestion des flux logistiques dans une logistique de développement durable ;
- ? sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques

Utiliser de nouveaux outils de suivi et de pilotage.

Le management de proximité

? faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des métiers et leurs aptitudes au changement ;
? adapter les modes de management et les conditions de travail aux besoins atteints des salariés et aux besoins des entreprises ;
? sécuriser les processus professionnels en misant sur la formation et en améliorant le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EEDC « Les métiers du web et du numérique dans les secteurs du commerce », menée par l'Observatoire préposte du commerce suivi l'équipe du ministère du travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers nécessitent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours utilisés et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, il faut brasser et constituer une liste de certifications éligibles aux atouts de recrutement ou pour la formation par alternance (*« Pro-A »*) à priori de trois familles de métiers stratégiques dans le commerce pour quelques raisons :
? la vente : employé de commerce/ vendeur, conseiller vente/ magasin d'un point de vente, responsable de magasin/

et le réseau ;

? la logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ responsable d'équipe logistique/ responsable d'exploitation logistique ;

? le marketing : responsable merchandising/ vente merchandising/ mises en vente ;

? la DTAA : UX designer/ data analyst, data mining.

(1) L'accord-cadre de l'EDEC comprend est disponible à l'adresse : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/>.

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC concernent toutes celles du secteur de la vente et du commerce, et téléchargeables à l'adresse : <https://www.locommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-études-de-branche/>.

(2) A l'annexe 1, les critères de sélection : « Titré professionnel - Chargé d'entrepôt », « Titré préparateur de commandes en entrepôt », « Titré RCNP - Opérateur logistique pynaello », « Logistique spécialité Roanesselsbe d'unité opérationnelle listique », « Titré RCNP - Responsable en logistique », « L'ancien préparateur de commandes en unité opérationnelle point de vente », « Titré RCNP - Chef de magasin », « Titré RCNP - Responsable magasin opérationnel commerciale et magasin », et « Titré RCNP - Vendeur Marseillais » sont ceux de l'extension en tant qu'ils sont mentionnés dans l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce document est conservé pour une durée indéterminée.

Il est toutefois envisagé d'intégrer dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin de faciliter la mise en œuvre.

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Le présent accord sera déposé en un dépôt en ligne et une copie sera envoyée au secrétariat général du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les parties signataires sont convenues de donner naissance à l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de formations éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet arrêté prévoit les modalités d'actualisation partenaire de cette liste de formations.

Avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Article 1er - Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les parties signataires confient à la commission partenaire nationale de l'emploi et de formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et, le cas échéant, à la section professionnelle de la branche (SPP), l'actualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'actualisation de la liste devra respecter les critères suivants :
? forte mutation de l'activité ;
? risque d'obsolescence des compétences.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2021 - art. 1)

Article 2 - Date d'application, durée de validité
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le

Avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFCSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Durée de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les preeintraars saocuix rnlplaeep que l'objectif du dtoisisipf de la « Pro-A » est de ptrtremee l'acquisition d'une qitaufaifln par des salariés dnot la qiotciufafain preleslinnofsoe est insuffisante, ou staanouht obniter une qilocautafiiin psllnosoeitenre supérieure à clele qu'ils ont acquise.

La durée de la reosciencrvn ou de la ptooriomn par l'alternance est crmoipse ertne 6 et 12 mois.

Afin de prnerde en considération les spécificités de la branche, ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor l'ensemble des pblicus éligibles au dispositif, lqsuroe l'objectif de cfeioactirin et le naveiu de compétence du bénéficiaire le justifient.

Pour les jeeuns de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2d cclye de l'enseignement sondercaie et qui ne snot pas tuitliraes d'un diplôme de l'enseignement tlheigocnuqe ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Article 2 - Nouvelles certifications éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

La lsie des cattniroiiefcs éligibles à la « Pro-A » a été établie par les pitrneeaaars soicaux au raegrd des eunjex économiques, sociaux, sociétaux, technologiques, et environnementaux, qui intacmpt ftoemnrt les activités, les oistaoingrns et les métiers des eerptniress de la branche.

Cette lsie est annexée à l'accord du 9 décembre 2019 ralitef à la msie en ?uvre de la pomtoioru ou de la revoioercnsn par l'alternance, vanist à agoccnemapr :
 ? les salariés dnas luer paoururcs pifesonrenosl et luer employabilité ;
 ? les eserprneits dnas luer aaiodptan et/ou luer transition.

Dans le cadre de ses travaux, la bnahcre a pu identifier, dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019, les métiers qui soront particulièrement impactés par ces eneux et par des matoutnis à crout et meyon terme, nécessitant une évolution des compétences les composant.

Le présent avennat complète la lsie des cocrfetainiits éligibles à la « Pro-A », aifn de prnerde en ctmpoe l'évolution des métiers de la liutgsoqe et de recnfreor les compétences plsreileeonsfons des salariés.

Sont éligibles à la « Pro-A », les cirtnfiaectos svatieuens :
 ? trite pofiereossnn : ctsarie d'entrepôt, niaveu 3, numéro RCNP 34857 ;
 ? ttire prsienesofnol : préparateur de cademnoms en entrepôt, niaveu 3, numéro RCNP 34860.

Les parnteraies saicoux rivnenoet à l'accord du 9 décembre 2019 puor la jiciouatfsitn de ces duex certifications. Ils sguieolnt l'importance de ces ceantoiitrcfs puor les salariés et les etpeienrsrs de la bcnarhe puor luer ptetremre de s'adapter aux évolutions du marché et aux mtoiatnus des métiers de la logistique.

Ils rppnlelaet la nécessité de rneorfce ces compétences puor osemüitpr la chaîne lutqiosie et répondre aux eejnx socio-économiques et cnroulnetcres du secteur.

Article 3 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les ptrrnjeaes socauix cnnoeinevnt que les ctiaiinreotcfs

complétées, rénovées, réinscrites au RCNP ou nuneoveelmlt créées, y cioprms les éventuels CQP de la bcrnhae poseilnonslerfe ou CQPI, itirnscs au RNCP, intégreront aootmtqimuneeut la ltsie définie en axenne de l'accord du 9 décembre 2019 et les avnentas s'y rapportent. (1)

Ils rlnlappeet que ces cctiitroeinfas drovent être en lein aevc les métiers identifiés par les pinartearas sociaux, dnas l'accord susvisé et/ ou ses avenants.

Par ailleurs, les paeetainrrs sciaoux cninonevent de réexaminer ctete liste, en csomoismn praritiae nnttaaoie de l'emploi et de la farotmion pnifelsoneosre (CPNEFP), caquhe fios que des ajetsetmuns soenrt nécessaires en roasin nammotent :
 ? de matouitns économiques, sociales, technologiques, et/ ou evnoitlaeennnrs inacmtpat l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eentirrpss de la barche ; ou
 ? de l'évolution des dosptiisnois légales et réglementaires.

*(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il ceovnrit au rseepct des dniitoposis de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
 (Arrêté du 10 jvaenir 2021 - art. 1)*

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les présentes dpiitniosso snot alliecpbaps queul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir des dostsopiiniis spécifiques puor les eirrnpeetss de moins de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application et durée de validité
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent avnaent ertne en vugeur le lideeanmn de la pbctoiliuan de son arrêté d'extension au Jnoraul officiel.

Ce drnieer est cloncu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Le présent aneanvt srea déposé en un epmxelrae oirgianl et une coipe srea envoyée suos forme électronique à la detciroin générale du travaiil.

Un eplemixare srea également communiqué au gffere du coenisl de prud'hommes de Paris.

Les pareits segaraiitns snot cvuennoes de dnademer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enesgeins de l'habillement étant chargée des formalités à apilmcoc à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vinsat à aesusrr la cohérence de dvieres dtsopioiniss législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 serpebmte 2018 « puor la liberté de cisoibr son anveir pirsonfeonest », les ptarreaeins saciouox de la bracnhe ont cloctu un acorcd le 9 décembre 2019 fxnait la lsie des ciaeocfrniitts éligibles puor la msie en ?uvre du disosiipf de la promtioon ou de la risvoecorrrn par l'alternance (Pro-A).

Le doiitspif de la « Pro-A » prmeet d'assurer la crnoecvgene etrne la prévention des conséquences deus aux mtouatnis de l'activité des eeresintrps de la bhrnace des monaiss à suecuracsls de vetne au détail d'habillement, et l'accès a ? une foaoitmrr qatniaifule en vue d'une évolution ponsolslrineefe des salariés, ou d'un cnenaemhgt de métier par des anocits de fiaortmon ou par des aticos ptemrnetat de friae vdaler les aqicus de l'expérience (VAE).

Dans un cttxonee économique diicffile où la csrie srntiaie

imaptce feonmrett les eersntpreis et les salariés du steucer de l'habillement, le dipositif de la « Pro-A » pcpriate à la sécurisation du pruaors piesosoefnnrl des salariés et crbonuite à l'accompagnement de cuex qui sontiaueht bénéficiier, d'une ptioormon pnoosrlslnfeie ou cghaenr de métier.

Afin de prnedre en ctpmoe les spécificités de la branche, le

Accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Devant la sioiuttan enopncestille liée à la ppgatoatian du « Covid-19 » à lallqeue la Fnance est confrontée, les prantiaes soiaux de la bharne ont partagé le ctsnaot de la bsaise scgviantifie de l'activité économique des ernretespis de la bacrnhe et d'une garnde fgoiaaltisrn de son tssiu économique.

Ce cnautst veint aeavgrgr la saotitiun économique du secteur, déjà bein aafbfli duieps psuriules années.

Cette crsie sanriatie a de gyreas répercussions sur les eginesens de l'habillement.

La feemtrure aistratdnvtmiie des magisnas pdanent 2 mios à cpeomtr du 15 mras 2020, plus la rispre psoigrevre de l'activité, ont eu des conséquences économiques datiareqms sur le secteur, qui affchie un inamrpott reucl des veetns de 60 % en mars, 90 % en avril, 21 % en mai et 22 % en juin (source IFM).

Malgré une cironcsase positiue aux mios de juilelt (+ 0,9 %) et août (+ 10,5 %), due pimcipalnet au décalage de la période des soldes, les ernitreesps de la bhcrane rtseent feertmnnot impactées économiquement par l'ampleur de ctete cirse sanitaire.

En cumul, fin août 2020, les enseengis de l'habillement ont enregistré un rceul des venets de 23 % par rrapopt à l'année 2019.

Dans ces circonstances, de nmeoseubrs eitprsrnees csnannoseit des difficultés, cieentras anyat même été placées en procédures de sauvegarde, de rnmsredeseet ou de laiqtudoii judiciaires. Puls de 5 000 epolms ont d'ores et déjà été supprimés.

De plus, la rcrdneecuesce de l'épidémie de la « Covid-19 » ne issaie pas evvnasegr d'amélioration à cuort terme. Au contraire, l'évolution de la pogirapaton du vuris et le rncmfrenoet des mereuss sriaatines envisagé, inquiètent les entreprises, nmeamtont à l'approche des fêtes de fin d'année, période elisnheete puor la réussite de luer activité.

Dans ce ctentoxe économique et siainrtae difficile, les ertrseeins de la bhnrae ont eu rcuoers à l'activité partielle, dnurat tuote la période de confinement, puor mitianenr les elmopis et firae fcae à la crise.

Confrontées à une bsasie considérable et pintstsreae de luer activité, elles ont beosin d'être accompagnées puor préserver l'emploi et metainnir l'employabilité des salariés.

Face à ce cohé économique, de nutare à meacenr puls que jmias la pérennité des eretirpness de la bnrhace et par là-même les emplois, la priorité asuole des pereintaras sacouix est de sedraugevr l'emploi en sotneuant les eeeprsrnis de la branche, fmenretot impactées par la csire satrnaie et économique

présent anneavt a puor oebjt :

- ? de préciser la durée de la « Pro-A », conformément aux ditooniissps légales et réglementaires ;
- ? de compléter la ltise des ctitoecarinfs éligibles à ce dispositif, en insérant duex nlleouevs cinoeitatrcfis à celles prévues dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019 ;
- ? de prévoir les modalités de réexamen et de suivi de la liste des cefotaciitnis éligibles par les praireantes sociaux.

d'ampleur internationale.

Des études démontrent que ctete pandémie va pueredrr dnas le temps et que le rtoeur à une activité nraome n'est pas eavgasilbne anvat 2 ans.

En effet, le prgolenemnot de l'état d'urgence sriatnae jusqu'au 16 février 2021 cmome le rnonemeiefcnt annoncé jusqu'au 1er décembre 2020 aggraving déjà cttee situation.

Par conséquent, psruuiles activités des erernieptss du seucetr rnuqiset d'être dblaeenmrut impactées par cette crise, ce qui piroaut nécessiter la msie en pcale de msurees spécifiques puor peailr à la réduction d'activité.

C'est pourquoi, aifn de protéger les emplois, les pteairraens scuoia ont décidé pnroeiliaertmt d'accompagner les erepetrnis de la brnahce puor luer ptmrreete de firae fcae à la csire économique et d'affronter au miuex les conséquences saicoels qui en découlent.

À cet effet, ils ont cvenonu d'examiner et de définir les modalités de msie en place du diiistospf d'activité ptielare de lognue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 rlaivete à dvreeiss dsiipinotos liées à la csire sanitaire, à d'autres museres urgentes, ainsi que du décret n° 2020-926 du 28 jeluit 2020 rtaleif au ddispoitif spéciifique d'activité ptialrie en cas de réduction d'activité durable, et n° 2020-1188 du 29 spbtemere 2020 reilatf à l'activité periatlle et au ditsiosipif spéciifique d'activité ptllaeie en cas de réduction d'activité durable.

Les peaiaertnrs scoauix enenaocrugt les eeertirpnss à privilégier la msie en ?uvre de ce dsiiotpsf spéciifique par la négociation d'accord d'établissement, d'entreprise ou de gupre aifn que l'accord de bchrnae juoe son rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Les siantirgaes du présent arccod siesiilbnset les erireepntss sur l'opportunité de mrttee à pfoit les périodes chômées au trtie de l'activité plllaitee puor meiaitnnr et développer les compétences des salariés.

Le présent arcocd fxie les pienpcirs généraux à reepescr puor la msie en place du dositipif d'activité ptltreae de lgonue durée (APLD), dnas les einrserpets ou les établissements de la bchrane qui en aunraiebt besoin.

Il est aipalblpce en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en cas d'échec de négociations ou en l'absence de représentants du pnesnrel habilités à négocier, et permet à l'employeur de rueciorr à ce dispositif, en élaborant un ducenomt unilatéral au nieau de l'entreprise ou de l'établissement aifn d'homologation.

Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite

Article 1er - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le dcneomt unilatéral précise les coindints de ruecors à l'activité réduite au naeviu de l'établissement ou de l'entreprise, ptemetrnat de jftiesur la nécessité de réduire, de manière durable, son activité puor aserusr la pérennité de l'entreprise.

Il comptore un dtasoiingc sur la sitaoutin économique de

l'établissement ou de l'entreprise et ses pteeicprvess d'activité en mnneatont :

1. Les activités et les salariés aqueuxs s'applique l'activité réduite ;
2. La réduction mamaxile de l'horaire de tariavl apprécieré salari par salari pendnat la durée d'application de l'activité réduite ;
3. Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4. Les eneaengtmgs en matière d'emploi ;
5. Les egtmennaegs en matière de fitmaroon plrnilesenosofe ;
6. La dtae de début et la durée d'application de l'activité réduite qui puet être reconduite, dnas la durée maximlae fixée à l'article 7.
7. Les modalités d'informations des intscensas représentatives du prnnsoel sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce domcuent et l'avis du comité siocal et économique (CSE) s'il existe, sonert jiotns à la deadnme d'homologation.

Article 2 - Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent aorcc a vcoitoan à s'appliquer à l'ensemble des salariés des eertpinerss de la branche.

Le dmoncuet élaboré par l'employeur définit les activités, établissements, svrecis et salariés aueulqxs s'applique le dioistpsif d'activité réduite.

Ce dsptiioif ne puet pas être cumulé sur une même période et puor un même salari aevc le ditpiisof d'activité pltreale prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

En revanche, un eumlyoper ayant rourecs au dtiisospif d'activité réduite puor une ptiale de ses salariés puet citomomecanmrt rrciouer au dostsipiif d'activité pitllaere prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tiaarl puor d'autres salariés, puor les moifts prévus à l'article R. 5122-1 du cdoe du travail, à l'exclusion du mitof de la coornutone économique, qui est du rossret de l'activité plaintiere de lonuge durée.

Article 3 - Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

En fitoncon des ctrinaneots d'activité, la réduction mliamaxe de l'horaire de travail, déterminée dnas l'établissement ou dnas l'entreprise, est ablaplcipie à cuaque salari concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale de travail.

Cette réduction s'apprécie salari par salari sur la durée mxiaumm de 6 mois.

Un balin de l'utilisation de l'activité pairtlee srea effectué tuos les 6 mois, salari par salari, et ce dnas une recrchre d'équité au sien de l'établissement ou de l'entreprise concerné.

L'application de ce doispisif puet cnudorie à la ssonepiusn troraipeme de l'activité dnas la litmie de 40 %.

Article 4 - Indemnisation des salariés placés en activité réduite

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Les salariés placés en activité pertalie de lougne durée dnas le cdrae du présent acocrd reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dnas les ctdinnoios fixées par les dspsiinootis légales et réglementaires revitelas au dspliistof spéficique d'activité ptaeilre en cas de réduction durable.

À trte d'information, à la dtae de clochosiun du présent accord, cttee indemnité hoiarre versée puor les heerus chômées ne puet pas être inférieure à 70 % de la rémunération butre svaenrt d'assiette au cuacil de l'indemnité de congés payés tllée que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du travail. Il est précisé que la rémunération brtue pnred en cmtope dnas son clauc la prmie d'ancienneté.

Article 5 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent aoccrd a puor oeticjbf le meiiantn de l'emploi et la préservation des compétences dnas les eererpsnits de la branche.

Compte tneu des iticeetnurds liées à l'évolution de l'épidémie et à son icamp sur la stioituan économique des entreprises, les emuylpeors amenés à fraie appel à ce dpiitsoif spéficique définissent eux-mêmes lrues emagegennts en matière d'emploi en feavur des salariés concernés par ce dispositif.

À ce titre, le dencmout unilatéral réalisé par l'employeur, détermine le périmètre des empols concernés, ainsi que la durée des egaegntnems de l'employeur en matière d'emploi. Ces enegatmnegs s'appuient sur le dgianistoc établi et pveunet petorr sur un périmètre puls rseinert que cleui de l'entreprise ou de l'établissement.

Les engagements, énoncés dnas le dumecoint unilatéral élaboré par l'employeur, pnroet sur les salariés placés en activité partielle.

Les eienretrpss frenot luer muiaxmm puor éviter des lmticeeeicnns puor moift économique dnruat totue la durée de l'utilisation du dipisotif d'activité pilraete de Inguae durée.

Article 6 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

La foaroimtn plnsioeonsefrle est un ointl etissenel prneeamtt aux salariés de menatiir et de développer luers compétences et lerus qualifications.

Dans ce coxnette particulier, les peerinrtaas soucaix réaffirment l'importance de cnonutier à foermr les salariés ain d'accompagner au mieux la rlnace de l'activité, de préserver les empols et de sécuriser luer pauorcrs professionnel.

À ce titre, le duoencmt unilatéral élaboré par l'employeur diot déterminer ses enngatetegms en matière de ftramoion professionnelle.

Les paairerents sciuaox rppneallt qu'à cet effet, pruesluis diitssfpois snot ovurets aux etnpesrires et aux salariés de la branche, netomnmat :

- ? les aonctis de ftoaromin ou de VAE insirtces dnas le paln de développement des compétences ;
- ? les aonctis de fammoiots cfietnriteas mesis en ?uvre dnas la cdrae de la « Pro A » ;
- ? la mooiaibtlsn du CPF par le salari, quel que siot le tpye d'action éligible et les modalités de msie en ?uvre.

Lorsqu'un salarié sutohiae usileitr son CPF puor s'inscrire dnas une démarche de formation, l'employeur aectpce de réduire le délai de prévenance dnas les cnnooiids sativneus :

La dnmeade du salari diot être effectuée par écrit au mniimum : ?? 30 jorus crdlnaaiees (au leiu de 60 jours) avnat le début de la faooimrt si sa durée est inférieure à 6 mios ;
?? 60 juros caeendalris (au leiu de 120 jours) avant le début de la ftamooir si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dpsosie aolrs d'un délai de 15 jruos candaeielrs (au leiu des 30 juors prévus), à ctoepmr de la réception de la demande, puor nitifeor sa réponse au salari. L'absence de réponse vuat acatocepit de pelin dirot ;

? le dtsiiopsf FNE-Formation.

Les setinargias de l'accord ceionevnnt que les périodes de réduction d'activité punveet coitsnetur une opportunité puor mtrete en ?uvre des aictnos de formation, puor mnetaniir et développer les compétences des salariés.

Au vu du cntxoteé économique, des meusres enexelntlepicos preouanrit vienr adonebr les dsfitpisios etasitxns viore d'autres dspliifiss puernaiort être mis en place, par l'Etat ou l'OPCO de branche.

Article 7 - Période de mise en oeuvre du dispositif

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début ne peut être antérieure au 1er juillet du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité compétente.

La durée d'application de l'activité particulière spécifique est fixée dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois, consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 8 - Modalités d'information des salariés
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

L'employeur informe individuellement les salariés concernés des modalités de maintien et de fin de paixance (temps de travail, indemnisation, etc.), par tout moyen lui conférant date certaine.

Cette information estivée au moins 7 jours avant l'entrée et la sortie du salarié du dispositif.

Toutefois, et à titre très exceptionnel (décision gouvernementale, pas prévue), l'employeur a la possibilité de modifier le planning des salariés en respectant un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

Article 9 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le document réalisé par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le suivi de ses évolutions fixés par le document.

Les informations transmises au comité social et économique (CSE), et le cas échéant aux organisations syndicales, portent sur les activités et les salariés concernés par le dispositif, sur les chômeurs ainsi que sur le suivi des évolutions en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 10 - Procédure d'homologation
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE s'il existe un, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut automatiquement pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan fonctionnel par les entreprises.

Titre II Dispositions finales

Article 11 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent accord s'applique à la branche du commerce, industrie et construction de l'habillement dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, sauf la CCN (brochure n° 3065) du 30 juin 1972.

Article 12 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Article 13 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent accord prend effet le 1er juillet suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément à la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la crise de l'épidémie de « Covid-19 ».

Article 14 - Révision
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera soumise accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle notifiée par l'entreprise recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception dudit courrier, les parties devront se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les parties qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Acliré étendu sur la réserve du recours des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 22 juillet 2021 - art. 1)

Article 15 - Modalités d'information et de suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Afin de connaître les besoins et l'utilisation du dispositif par les entreprises, la fédération des entreprises de l'habillement procédera à une enquête qualitative auprès de ses adhérents.

Les partenaires sociaux seront informés au moins tous les 3 mois de la mise en œuvre du présent accord et ce, jusqu'à son terme.

Ils en assureront le suivi, en communiquant périodiquement sur les négociations et l'interprétation (CPPNI). Cet échange continuera au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties sauront convenir de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 16 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 - Formalités de publicité et de dépôt
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021

Le présent accord est fixé en un exemplaire suffisant pour information à chaque des organisations représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; UNSA FCS,

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les partenaires de la branche s'engagent à ce qu'aucun candidat ne puisse être écarté d'une démarche de recrutement en raison d'un critère fondé essentiellement sur le sexe, l'âge, l'état de grossesse, la situation familiale et l'orientation ou l'identité sexuelle. (1)

Les partenaires sciauox amneffrit luer suoaiet de lutter contre toute forme de discrimination et d'assurer la sélection des candidats se fondant uniquement sur des critères d'appréciation objectifs et des aptitudes pertinentes pour occuper le poste à pourvoir.

En vue de cet objectif, les partenaires s'engagent à établir les objectifs suivants :

? s'assurer que les offres d'emploi ne favorisent la discrimination d'aucun sexe en particulier ;
? s'assurer que les intitulés de fonction et la terminologie utilisée en matière d'emploi sont non-discriminants, et permettent, sans distinction, la intégration de femmes et d'hommes ;
? sensibiliser leurs équipes en charge du recrutement ainsi que les opérationnels concernés sur la continuité des entraînements d'embauche, sur l'égalité professionnelle et la prévention de toute forme de discrimination ;
? veiller à ce que les critères de recrutement ou les critères de travail proposés respectent les principes définis dans le présent article.

Les partenaires s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin que toutes les personnes réalisant des entraînements d'embauche soient informées des règles ci-dessous qu'il leur convient de respecter au cours des entraînements :

a) Les candidats (e)s seront interrogés (e)s sur des domaines ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier leurs compétences et leurs atouts à occuper ce poste ;
b) Les candidats (e)s ne pourront en aucun cas, être interrogés (e)s sur leurs situations ou projet de maternité/ paternité. Il est en effet de même pour les candidats (e)s ayant un projet de congé parental ;
c) Si plusieurs personnes sont intéressées par le recrutement, l'équipe de recruteurs sera, dans la mesure du possible, mixte ;
d) Un équilibre sera recherché entre les femmes et les hommes, à l'expérience et le profil équivalent, notamment dans les métiers nécessitant des compétences en management.

Les partenaires sauf exceptionnellement aux entreprises de formation leurs équipes en charge du recrutement (équipes support et/ou opérationnelles) à la lutte contre la discrimination entre les hommes et les femmes au travail, en particulier dans les secteurs de l'embauche, en attirant les meilleures pratiques.

Les partenaires s'engagent à privilégier à compétences égales, à recruter des femmes sur des métiers à prédominance masculine et inversement dans la mesure où l'activité le permet.

(1) Afin d'étendre ses réserves du règlement de l'article L. 1132-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

La formation professionnelle est l'un des éléments majeurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre la maîtrise dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories préalables supérieures et à des postes à davantage de responsabilité.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise pourra faire une attention particulière, à :
? garantir une égalité à l'accès à la formation, en rectifiant la proportion entre femmes et hommes dans les emplois concernés ;
? encourager les hommes à se former à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois traditionnellement occupés par des hommes ;
? développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévention de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure intégration dans la vie professionnelle.

Les entreprises doivent garantir que l'accès à la formation, dans le temps de travail et dans un lieu proche du travail, pilote du travail du collaborateur.

Les entreprises s'engagent à proposer dans la mesure du possible, des formations en mode numérique, sous forme de séminaires en ligne aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salariés et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les employeurs imposent des déplacements, les firme inhérents à ceux-ci sont pris en compte selon les règles propres à chaque entreprise.

Article 3 - Évolution professionnelle En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

À ce titre, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

Article 3.1 - Évolution professionnelle selon le genre En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Alors que les femmes représentent 80 % des effectifs de la branche (1), la répartition des hommes diffère selon le statut. Elles représentent 83 % des employés, 84 % des agents de maîtrise et 66 % des cadres.

Les entreprises s'engagent à favoriser une égale répartition entre les femmes et les hommes pour chaque statut.

De même, les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à favoriser des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et inversement, et dans la mesure où l'activité le permet.

(1) Source : panorama de l'emploi 2019.

Article 3.2 - Évolution professionnelle et congés liés à la parentalité En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les congés liés à la parentalité (maternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas nuire à l'évolution professionnelle.

De même, les employeurs doivent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tout aux responsabilités familiales que parentales.

Article 3.2.1 - Avant le départ En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental (la) les salariés bénéficient d'un régime hiérarchique qui leur assure le poste à sa reprise.

Article 3.2.2 - À la reprise En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entraînement avec leur

rasplisobene hiérarchique, au puls tôt et dunart les duex smeenias de luer reprise.

L'objectif de cet eertitnen est une rsrpeie de contact. Les pionts abordés snot cuex nécessaires à une bnnoe rrespie du travail, et noenmammt :

? actualités, évènements et foairomnts qui se snot déroulées au sien de l'entreprise drnuat l'absence ;
? dadneems d'adaptation tmraopiere des hrroaeis de taavirl (dans les cditiononis prévues à l'article 6.2 du présent accord).

Selon leurs besoins, les salari(e)s bénéficient, d'un dirot à une acoitn de fraiomotn professionnelle, nmnaemott en cas de camenghent de tiehecuqs ou de méthodes de travail.

Un socned etetnrien est réalisé 6 mios après le rueotr de congé de maternité, aptoidon et paretnal d'éducation. L'objectif de cet etetrenn est de prermte au salarié de faire un blian des modalités de sa reprise, et s'assurer que les aitoncs prévues ont bein été mises en ?uvre.

Afin d'améliorer les cdontnios de réadaptation à luer ptose au roetur de ces congés, rnedue éventuellement nécessaire, les eptinrreses s'engagent à asurser une ctcoinmoiuamm eaicffce raplnaapt les dirots de chuaqe salarié de retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé pteaanl d'éducation.

Article 3.2.3 - Dispositions communes aux entretiens *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les entretiens, prévus au présent accord, et queul que siot luer objet, snot fondés evulseicnmxt sur les compétences et atipdues des salariés, indépendamment du sexe.

Les mnegraas en carhge de ces entretiens, et nnemomatt des etnertneis d'évaluation, soenrt formés au repesct de l'égalité professionnelle.

Si ctete évaluation dépend d'un collège de personnes, ce collège sera, dnas la muerse du possible, mixte.

Les eetenitns se fnot sur le tpems de tarvial et snot rémunérés en that que tels.

Article 4 - Égalité salariale *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Article 4.1 - Principe *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les peaantries saoucix rIneappelt le pcpiirne seoln lqeeul tuot emyepoulr est tneu d'assurer l'égalité de rémunération ertne tuos les salariés de l'un ou l'autre sxee d'une même entreprise, puor anatut que les salariés en cause snoeit placés dnas une stitoauin ienutiqde et qu'ils effuenectt un même taaivrl ou un tvaival de vauler égale, y comiprs puor les salariés anyat des mdtaas sociaux. Aucne distocitn ne diot aivor leiu du fiat de l'exercice d'un madnat social.

Sont considérés cmome aynat une veluar égale les tvuraax qui eixxnet des salari(e)s un enesmble calmobrae de csaonnncnises psooreenfielss validées par un titre, un diplôme ou une pqtraue professionnelle, de capacités plieosolenfrss découlant de l'expérience acsque et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend comme le sliarae de bsae et tuos les auetrs aevtagans et accessoires, decretmenit ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salari(e) en rsioan de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salari(e)s ocuctapns un eompli srmlliaie diot être justifiée par des ransois otbjievecs et matériellement vérifiables.

Au seujt de la pmoiorton professionnelle, les ptreenarias scoauix iitentnt les ertsnieerps à metrte en pcale une piitolque en matière d'égalité.

Les piratrenaes siuacox ineitnt les eernsteiprs à réaliser cqauhe année une alasnye des écarts de rémunération, aevc la msie en

?uvre d'un réajustement saarliai si nécessaire.

Article 4.2 - Neutralisation des congés de maternité, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les salari(e)s de roetur de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne pnneut en aucun cas être pénalisé(e)s a nevaiu de l'évolution de luer rémunération du spmlie fiat de l'absence liée à ce congé.

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du travail, le slaraie de bsae est majoré, lros de la reprise, des aneugiomatnts celtoelvcs ou catégorielles perçues pnnaedt la période d'absence par les salari(e)s de la même catégorie professionnelle.

Les congés de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement pirs en cmtpoe dnas :
? la détermination de tuos les dtiors liés à l'ancienneté ;
? le clucal des dorits puor de la paoaipititcn et l'intéressement.

Le congé prnaaetl et le congé de présence preantale snot pirs en compte puor moitié dnas la détermination de tuos les dirtsos liés à l'ancienneté.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du respect de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la Cuor de Coitasasn dnas son arrêt du 18 mras 2020 précité et de l'article L. 1225-65 dduit code.

(Arrêté du 23 setembre 2022 - art. 1)

Article 5 - Temps partiel *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les ptaries reeplpnalt le pciinpre d'égalité de teriamtnet entre les salari(e)s taallivanrt à tmepls ceplmot et cuex tlvalnaarit à tmepls partiel, en tmeers de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salari(e)s à tpmes pteial bénéficient du même accès à la famortoin pnlflioessroee que les salari(e)s à tpmes complet.

Les salari(e)s à tpmes peitarl qui sanotueht occupeur ou rrneepdrde un eplomi à tpmes cleopmt snot ptreiioiarrs puor oebtin un emploi de mêmes caractéristiques.

Lors de la dednmae de passage à tpmes ptaeirl liée à l'arrivée au feoyr du salari(e) d'un enfant, les eiepnrterss rchecnreet un aménagement des haroiers de tviraal cambtolpie aevc la vie plnroesense du salari(e).

Au sien de la branche, la pitoporron de feemms à tpmes peiratl est Inegemart supérieure à celle des hommes. Les parties s'engagent à iencitr les erersinpets à prgsroeser vres une égalité ernte le nmbore de feemms et d'hommes trlaaalvint à tpmes partiel.

Article 6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les paerits réaffirment le droit fnnatemodal de chuaqe salarié de mneer une vie plenelosrne (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À ctete fin, elels déclarent vouolir rerofnecr la calioictnon entre vie pinlloneefsosre et vie personnelle.

Cette oroiaintten est sestbicalpe de rmterete en csuae les représentations stéréotypées d'une répartition « tnnldrieliaoe » des rôles des femems et des hmomes dnas l'exercice de la responsabilité familiale. Elle diot prtmere aux snoeds petnars d'exercer peimlennet luer parentalité. Elle puet également être de nutrae à moediifir le modèle du présentisme, et à favoseir la qualité de vie au travail.

Article 6.1 - Organisation du temps de travail *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Au niaeuv de l'organisation des départs en congé, les enrptrseies s'engagent à tneir compte, des sutoaihs exprimés par les salariés en roisan de luer saoiittun de famille, aifn de répondre aux

denmades de congés en période de vncacaes scolaires.

À cet égard, les eitrepnress s'engagent à peotrr une atteotnin particulièrre aux suiitoants dnas llseeelqus les salariés snot ptaners d'un ou psiluerus eatnfnfns mirunes sur llqesues ils (ou l'autre parent) exeernt un driot de vtiise et d'hébergement ; et puor aauntt snas que les salariés concernés ne soeint teuns de faire état d'une tllee soiauttn pllrnosneee à luer hiérarchie.

Article 6.2 - Adaptation provisoire des horaires au retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Au rueotr du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, les rnesopasbes hiérarchiques deinvot prteemre à leur(s) salariée(e)s, en ftcionn de l'organisation de luer msiaagn ou de luer svcriee (effectif, planning, psote occupé...), de dsopsier d'un aménagement des heiarors de taavirl daurnt les 2 mios sanivut la riprese eievfctfe du travail.(1)

Aussi, les ereinserpts pnrdoenrt les meruess nécessaires aifn d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même aifn de feavoirsr la msie en place de ces mresseus dnas les délais, un cruroer srea adressé aux salariées en congé maternité au mnois 2 mios anavt la dtae prévue de luer reprise. Ce ciroer rrleappala les possibilités d'adaptation psioorir des heoarris de tivaral et ivenrita les salariées, si eells le souhaitent, à se repocharpr de luer rpnaesolbse hiérarchique.

Sous réserve de recveoir le corriuer de dnmedae d'adaptation au mnios 1 mios anavt la reprise, la hiérarchie imfornea la salariée des sieuts données à sa ddaemne au mnois 15 jorus anavt la reprise. Sinon, la réponse de la hiérarchie srea apportée dnas les mullereis délais.

Les salariées concernées pruroont également, si eells le souhaitent, eetecfufr une tllee démarche avant luer ruetor de congé maternité snas artdente de rivoeecr le ciureror visé ci-dessus.

Les pireeanrtas scaiuox itnienct les eirtrenseps à pdrrrene des emgeatgnens chiffrés à ce sujet.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspecet de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 spbermtee 2022 - art. 1)

Article 6.3 - Enfants malades

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

L'employeur diot pretmrete aux salariée(e)s de s'absenter lors des juors « enatnfs mladae ». Les eerritsneps s'engagent à fraie lures mrlulees eoftfrs puor aeortppr des solutions, en teemrs d'aménagement du temps de travail, aifn de pteterme aux salariée(e)s de farie fcae à la mlaide de lures enfants, asni qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des hrieraos de tivraal du salariée(e) concerné(e) est subordonné à la présentation des justificatifs.

La ceinotovnn coelticve prévoit 6 jorus oebruvlas de congés non payés par année cilive puor sgnoeir un enafnt mdalae sur présentation d'un crieiafft médical et suos réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jours, 3 jrous par an et par année civile seront rémunérés si un ennfat de mnios de 14 ans est hospitalisé, à haeuutr du tuax harroie du slaaire de base.

Ces 3 juors ne se rnuaoetj pas aux jruos ennftas mladae ou hitlpasstiaoain rémunérés, déjà en vguieur dnas les entreprises.

Article 6.4 - Réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

À cpronter du 4e mios de gseosssre et après déclaration à l'employeur, les fmemes enceintes, qu'elles sienot à temps ptraiel ou à temps complet, bénifient d'une réduction du temps

de traavil de 30 metiuns rémunérée, par journée de trvaail réalisée.

Cette réduction du temps de taavirl est considérée comme du tmeps de tavaril effectif.

Les modalités de psrie de ctete réduction du temps de tavaril snot définies d'un common acrcod etrne la salariée et le ou la rbaoneplisse hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, psaue méridiennne puls longue?).

Cette dtssiopion venit rmceepalr les dsinsotioips de la ctveoinonn clvoceltie nanlatioe des suaucslseitcs de l'habillement rlavetie à la réduction du tmeps de tvairal (art. 51 alinéa 4), et ne vient pas se sesiututbr à des pearqiuts eattisenxs puls febalarovs dnas les entreprises.

Article 6.5 - Absence pour examens médicaux liés à la grossesse

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les peairts eenednntt rplpaer que :

? la salariée bénéfice d'une aousrtitoain d'absence puor se rndere aux emneaxs médicaux oiolreabgts prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pluiubqe dnas le cardc de la srcalliveune médicale de la gossesrse et des setuis de l'accouchement ;

? par aipacopiltn de l'article L. 1225-16 du cdoe du tavarl dnas sa rédaction issue de la loi du 4 août 2014, le connjoit salarió ou la pnsernoe salariée liée à elle par un pacte cviil de solidarité ou vaivnt mamareitlent aevc elle, bénéfice d'une aaoiutiosrtn d'absence puor se rnrdee au miuamxm à toris de ces emxeas médicaux obligatoires.

Ces absences, dans la ltiime de 4 heuers par exaemn et (1) suos présentation d'un jtiiuisaftcf médical, n'entraînent acnue dnmoiituu de la rémunération et snot assimilées à une période de trivaal efeitcff puor la détermination de la durée des congés payés asini que puor les ditors légaux ou cneotnnenvlois aiqus par la salariée au titre de son ancieneté dnas l'entreprise.

(1) Les tmeres « dnas la lmiite de 4 hreeus par exaemn et » snot ecclus de l'extension comme étant caiorterns aux donsitoips de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 23 seebptmre 2022 - art. 1)

Article 6.6 - Repos des salariée(e)s cadres en forfait jours

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les pertias cneoinennvt de roerncefr le siivi du tpmes de tavrail des salariés cdreas en fifaort juors par tuot moeyn supplémentaire à définir par l'entreprise, aifn de contrôler le rspceet des temps de repos et, puls largement, de prteiacpr à une ctiliaionocn entre vie psnelrsnofoleie et vie personnelle.

Article 6.7 - Heures de rentrée scolaire

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les esptrenreis s'engagent à ecnaoegurr les rsepaoeblsns hiérarchiques, losruqe les cnndtioos d'exploitation le permettent, à ortyeoc une durée miumaxm de 2 hueers aux pnrates puor apnmccageor leur(s) enfant(s) le juor de la rentrée slcaroe jusqu'à la sixième. Le tmeps est considéré, siot cmome du tiarval eftifcef siot comme un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salariée(e) concerné(e) diot airtver son (sa) rbsnesoaple au mnois 15 jorus avnat la dtae prévue, de son suhioat d'accompagner son ou ses enfants, le juor de la rentrée silcorae aifn de filetair l'organisation du traival au sien de l'entreprise.

Article 6.8 - Encourager la parentalité des seconds parents

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Lors de la parentalité, alros que l'absence des femmes est feelmciat acceptée, clele des sdneos prenats n'est pas tjuouros encouragée.

Les prrataneies scoiaux relanppelt que les eenrrpseis donveit ptrmerete aux sndoecs prenats d'exercer luer parentalité en tuote

légitimité, à svoiar :

? perndre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dnas son intégralité ;

? prrdene un congé paartel ;

? dsiispeor d'un aménagement des hiarroes de travail, lorsue le (la) salari(e) en fiat la dmndae et en accord aevc le rnaspeblose hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé(e)s anayt au moins 1 an de présence dnas l'entreprise bénéfieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de luer salarie paendnt la totalité de luer congé de paternité et d'accueil de l'enfant dnas les mêmes règles cnvlieenntoleons que le congé de maternité.

Article 7 - Respect du droit à la déconnexion *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les toenelcgohis de l'information et de la coutminicoan (messagerie électronique, oeraurtndis portables, snrpthaomes et tablettes) fnot ptiae integrante de l'environnement de triaavl et snot ibeelinpasdsns au bon ftcneoneonmoit de l'entreprise. Ces olitus failnectit le taravil des salari(e)s, tnat au paln ienvivididul que collectif.

La bonne gtiosen et maîtrise de ces tocoenlgihes est iipbsensandle en teemrs d'efficacité opérationnelle, de qualité des rntieaols ainsi que d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les penarearits sciouax cnvoienet de la nécessité de veeillr à ce que les puraqts dnas ce dniaome seonit adaptées à luer objet, repetcsueus des preosenns et de luer vie privée et ne nnuiset ni à la qualité du lein siacol ni à l'efficacité professionnelle.

Les prntiaeeras sucaiox rineesncaosnt un dirot idvuniidel à la déconnexion ptramneett à cuqahe salari(e) de cniolcier au mieux vie plrsfeiloensne et vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée comme tel dnas l'objet du message, chauqe salari(e) diot veiller, paendnt ses temps de repos, de congés, et puls généralement pannedit ttuoie période de ssiepuon du ctnraot de tiavarl qulée qu'en siot la nature, à ne pas utiliser, puor exerceer une activité professionnelle, les otlus numériques ni à se cnoectner au réseau pnroensseifol par queque myoen que ce soit.

Le (la) salari(e) ne puet sbuir acnuee conséquence immédiate ou différée, en riason de l'exercice de son doirt à la déconnexion.

Article 8 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les praeniertas scauiox ralnpeep conformément aux disottiopsns du cdoe du tavrail et nmeontamt les aictlres L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salari ne diot subir des ftais : ? siot de harcèlement sexuel, constitué par des popros ou cttoemnmpeors à ctnantooon suellxee répétés qui siot pnerott ateinte à sa dignité en risoan de luer caractère dégradant ou humiliant, siot crètent à son eoctrne une soiutiatn intimidante, hslitoe ou ofentsnafé ; ? siot assimilés au harcèlement sexuel, cnsintsoat en totue frmoe de poesrin grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou appnaret d'obtenir un atce de nurtae sexuelle, que celui-ci siot recherché au poftit de l'auteur des fitas ou au pfroit d'un tiers.

Les pirates rapellnept luer sohiaut de ltteur cnorte tuot tpye de harcèlement septlisucbe de sneviurr au sien de l'entreprise et mmaemtont le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les etesnrpeis s'engagent à mrttee en pcale une cuamociminotn pprroe à prévenir et slisbeisner ce tpye de situation, ainsi qu'une formation/ saltionissein à dtaionsietn des managers.

Les patiers cneonenivnt que l'employeur diot s'assurer que nul ne suisbse d'agissement sexiste, défini comme tuot asmgsineet lié au sxee d'une personne, anayt puor objet ou puor efekt de peortr

aenttite à sa dignité ou de créer un evoenrnnmeit intimidant, hostile, dégradant, hialnmut ou offensant.

Chaque etnserprie diot désigner un ou puulsres référents harcèlement sexuel, en ftoicnon de son organisation.

Article 9 - Comparaison de la situation des femmes et des hommes et index de l'égalité salariale femmes hommes *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les piarertanes saicoux rplnlpaeet l'importance d'établir un rrpoat annuel écrit sur la siuottian comparée et l'évolution des citninodos générales d'emploi.

Ces éléments snot intégrés dnas la BEDS de chuaqe entreprise.

Il s'agit nmemoant de la répartition par sxee : ? des eecbmhaus et des départs ; ? du ptniosnmioent dnas l'entreprise (répartition des salariés sleon la gillre de classification) ; ? des ptomornois ; ? des dépenses de ftirmooan ; ? des rémunérations ; ? des tmpes de travail.

Par ailleurs, l'entreprise dvrea établir et pluiebr l'index de l'égalité llaraiae femmes hommes, idnex qui srea présenté aux itsnecnas représentatives du psnnroel une fios par an.

Article 10 - Actions de sensibilisation *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les peniatrears suoiax rppleaent aux ernreipsets l'importance de femorr l'encadrement et luers salari(e)s au sujet de l'égalité ponfsresnelioe femems hommes. Les enresprites pnuorrot ntamomnet s'appuyer sur des srotppus réalisés par la branche.

Article 11 - Champ d'application de l'accord *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Le présent accrod s'applique aux esnrrepeits dnot l'activité prnlpicai est le cmmcoere de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1er de la covitonnen clecvilote ntaloniae des misonas à saclsruucs de vente au détail de l'habillement 30 juin du 1972.

Article 12 - Modalités de suivi du présent accord *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Tous les ans, un rparopt sur l'égalité pioleslnsreno entre les femems et les homems srea établi au nveau de la bcharne et serivra de bsae au siuvi des mesures.

Ce rproapt crmpenodra une aalnyse par sxee des salariés de la branche, à sivaor : ? la répartition par tarhnce d'âge ; ? la répartition tems peiln - tmeeps pearitl ; ? la répartition sleon le sauttt ; ? la répartition par filière ; ? l'ancienneté menoyn des salariés ; ? les salariés suos CDD et CDI ; ? les ciaaioilncftss et rémunérations meenyons ; ? la répartition de l'accès à la fiorntoan : ? par CSP ; ? par dispositif.

Les paentiarres sacuoix en aerussnt le siuvi en coiosimsmn ptiralrae prnetemane de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cttee ciimoosmsn eixmnae ce sujet au monis une fios par an.

En cas d'évolution des distniosipos légales et/ou réglementaires nécessitant des mtoioafinidcs ou des aménagements du présent accord, les piertas sgiantireas cenvinnenot de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner ttoue mfioitcaiodn utile, à la msie en conformité du texte.

Article 13 - Durée de l'accord *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Le présent accord est clonou puor une durée de deux ans ; trois mois avant son terme, des négociations seront ouvertes.

Article 14 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 15 - Révision
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord prouve l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. En effet, si l'engagement de la révision est réservé aux stagiaires de l'accord planifie une période correspondant à un cycle électoral, il est à l'issu de ce cycle ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Article 16 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les syndicats concernés constatent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositifs spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 - Formalités de dépôt et de publicité
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord est fait en un nombre défini d'exemplaires pour toutefois à chaque des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

À l'issue des négociations qui ont été engagées, les parties se sont rapprochées pour conclure le présent accord.

Les parties s'engagent à lutter volontairement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité professionnelle, qui est un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent préserver et renforcer l'équité de traitement, quel que soit le sexe.

Les parties rappellent l'article L. 2271-1, 8e alinéa du code du

Avenant du 17 février 2023 à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

travail qui évoque la priorité de travail égal salaire égal entre les femmes et les hommes.

Le paragraphe de bouchage(1) a permis d'établir les chiffres suivants : la bâche du secteur administratif de l'habillement est renouvelée comme une bâche imposée au secteur avec 80 % de femmes parmi ses effectifs en 2019, même si la part des hommes a progressé de 5 points depuis 2014.

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie « employé » et « agent de maîtrise », mais cette surreprésentation est en diminution.

À l'opposé, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie « cadres ».

La part des femmes de tout emploi, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La part des femmes de tout emploi a atteint de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La part des femmes de tout cadre, de 66 % en 2019, et de 64 % en 2013.

Les femmes sont plus nombreuses que présentes dans le réseau qu'au siège ou dans les centres logistiques : 91 % des femmes travaillent dans le réseau commercial contre 82 % des hommes ; tandis que 8 % des femmes travaillent au siège contre 14 % des hommes, et 1 % des femmes travaillent dans les centres logistiques, contre 4 % des hommes.

Par ailleurs, les femmes ont un âge moyen plus élevé que celui des hommes, respectivement 32,4 et 21,7 ans ; mais les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi égale dans les différentes catégories d'âge.

L'ancienneté moyenne des hommes est inférieure à celle des femmes, 5,8 ans contre 6,6 ans.

En synthèse, si les femmes représentent 80 % de l'effectif total de la branche(2), cette situation ne doit pas dispenser les entreprises d'une attention particulière sur le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Les parties réaffirment notamment l'intérêt d'assurer une égalité entre hommes et femmes dans les conditions du présent accord, afin de permettre une paix et entière efficacité au sein des entreprises.

La connaissance des mesures prioritaires de lutte contre l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur de cet accord de branche.

Aussi, les parties conviennent de mener des actions au sein des partenaires syndicaux :

- ? renouvellement ;
- ? formation permanente ;
- ? évolution professionnelle ;
- ? rémunération ;
- ? accès à la déconnexion ;
- ? lutte contre les aménagements sexuels.

Les parties doivent être mises en œuvre directement au sein de l'entreprise, notamment par la négociation d'accords collectifs ou par l'action dans ces domaines. Ces actions n'ont pas vocation à se substituer à un accord collectif, par l'action ou l'utilisation déjà existante qui est plus favorable.

(1) Source : étude de branche 2019.

(2) Source : étude de branche 2019.

Par ailleurs, les parties ont souhaité préserver et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour renforcer la cohésion entre les femmes et les hommes, des mesures pratiques à l'organisation du temps de travail ont été prises.

Ainsi, pour les femmes enceintes, l'article 6.4 de l'accord a prévu une réduction du temps de travail de 30 minutes à compter du 4e mois « précédent la date présumée de l'accouchement ». L'article 51, alinéa 4 de la convention collective prévoit que cette réduction du temps de travail se fait à compter du 4e mois « de grossesse », et les parties s'engagent à sauf exception pas redouter d'un mois le bénéfice de la réduction du temps de travail, elles conviennent de modifier en conséquence la rédaction de l'article

6.4 de l'accord du 14 octobre 2021.

Article 1er - Modification de l'article 6.4 de l'accord du 14 octobre 2021

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

Le premier alinéa de l'article 6.4 relatif à la réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« À compter du 4e mois de grossesse et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles soient à temps partiel ou à temps complet, bénéficient d'une réduction du temps de travail de 30 minutes rémunérée, par journée de travail réalisée. »

Les autres stipulations de l'article 6.4 ne sont pas modifiées.

Article 2 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Avenant du 10 avril 2024 à l'avenant du 30 juin 1972 relatif à la protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Les particularités spécifiques de la branche des manutentions et de vente au détail d'habillement se sont réunis pour donner la faculté aux employeurs de recruter catégories salariées non cadres aux régimes des garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 juillet 2021 et leurs réserves de l'accord de la commission permanente rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au sein du décret précité, pour déterminer la catégorie d'activité est celui de l'appartenance à un niveau de la classification professionnelle de la branche. Ce choix a été fait en fonction de la définition du niveau de l'emploi dans la classification.

Article 1er - Modification de l'article 15

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Les stipulations de l'article 15 relatif aux retraites sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes :

« Article 15
Protection sociale complémentaire

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, leurs réserves de l'accord de la commission permanente rattachée à l'APEC, les exceptions de la branche découlant de la faculté

Avenant du 20 juin 2024 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

*Article 1er - Modification de l'article 5
En vigueur étendu en date du 1er juillet 2024*

Les stipulations du 2e alinéa de l'article 5 sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes :

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir de solutions spécifiques aux besoins de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où cet avenir a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 - Formalités de dépôt et de publicité

En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

Le présent accord est fixé en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du service du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

d'intégrer certains de leurs salariés non cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non cadres dont l'emploi est classé au niveau 2 des catégories de maîtrise, en application de l'accord du 20 juin 2016 relatif aux professions professionnelles, leurs réserves de l'accord de la commission permanente rattachée à l'APEC. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir des solutions spécifiques aux besoins de moins de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application et durée l'accord

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Le présent accord entre en vigueur à compter de son adoption par la commission permanente rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1er janvier 2025 leurs réserves de son adoption par la commission permanente rattachée à l'APEC.

Article 4 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée à la commission permanente de la direction générale du travail.

Un exemplaire sera communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'accord sera également adressé à la commission permanente de l'APEC en vue de son adoption.

Les parties signent ces convenues de demander l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

« La présence de trois au moins des membres de la commission permanente est requise pour la validité des délibérations leurs réserves de parité des collèges. »

Les autres stipulations de l'article 5 ne sont pas modifiées.

Article 2 - Crédit de l'article 6.1

En vigueur étendu en date du 1er juillet 2024

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 est complété par les stipulations suivantes :

« Article 6.1

Lorsque la commission permanente se réunit sur la demande de trois de ses membres au moins et si le président ou le vice-président d'un

collège ne vlaide pas l'ordre du juor et n'assure pas la tnue de la réunion :

? l'ordre du juor est constitué des thèmes demandés par les mberems à l'initiative de la réunion et par le président ou le vice-président de l'autre collège ;
? le président ou le vice-président présent assurera la préparation, la tenue et l'exécution des décisions presis au cours de la réunion de la commission, il sngie le compte-rendu de la réunion. »

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avnnaet anayt puor oeibt d'adapter les règles riaeetvls aux modalités de fmnticonneeet de la CPNEF, il n'y a pas leiu de prévoir des meserus puor les eirpesertns qui eemlinopt puls ou minos de 50 salariés.

Article 4 - Durée et date d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent aenvnat est ccnolu puor une durée indéterminée. Il eerrnta en vueiugr le 1er jileut 2024.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avaennt srea déposé en un eaxiprleme orgnail et une

cpte srea envoyée suos fmroe électronique à la drtcoien générale du travail.

Un exlaeimpre srea également communiqué au gffree du ceionsl de prud'hommes de Paris.

Les parites sgaerinatis snot cveeonns de dendemar snas délai l'extension du présent avenant, la fédération des enegeinss de l'habillement étant chargée des formalités à aiccmplor à ctete fin.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

L'avenant n° 38 du 11 avrl 1995 iisuttne la comossmiin pttriaiae ntaaolnie de l'emploi et de la farmootin ponfeesloirsle (CPNEFP) du cromcmee de détail des maonsis à suurelasccs de l'habillement et en ognaisre son fonctionnement.

Il est ansii prévu que la CNFEPP diot se réunir lroqsue tiros de ses mermebs au monis le demandent. Toutefois, les modalités de femotnnconeit envisagées en 1995 ne pernetemtt à la CPEFNP de se réunir emefcetfievnt et de prenrdre des décisions lsruoqe trois de ses mmrbees en ont demandé la réunion.

C'est dnas ces cindiotons que les piraets srtangieais ont décidé de mideifor les siiptotulnas de l'avenant n° 38 du 11 avrl 1995.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires

F	6 550 F
G	6 715 F
H	6 890 F

Signataires	
Patrons signataires	Conseil national des statutaires de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des services, commerces CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CTFC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

Article - Salaires au 1er juillet 1996

En vigueur étendu en date du 8 juil. 1996

Article 1er

Le barème des salaires mentionnés ci-dessous garantit, pour un horaire moyen de 169 heures, des salaires visés par les accords et annexes de la convention collective nationale des monsieurs à caractère de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 fixé comme suit à compter du 1er juillet 1996.

(1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MESENU au 1er juillet 1996

EMPLOYES

(1)	(2)
A	6 407 F
B	6 415 F
C	6 420 F
D	6 440 F
E	6 485 F

(1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MESENU au 1er juillet 1996

AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	(2)
A	6 960 F
B	7 355 F
C	8 053 F

CADRES (1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MESENU au 1er juillet 1996

(1)	(2)
A 1	9 553 F
A 2	10 034 F
B 1	10 724 F
B 2	11 957 F
C 1	13 251 F
C 2	15 295 F
D 1	19 641 F
D 2	24 319 F

Article 2

Conformément à l'article 31 de la convention collective, les valeurs mentionnées ci-dessous sont fixées, à partir du 1er juillet 1996, de la manière suivante :

(1) = Catégorie

EMPLOYES

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE	(2)	(3)
	3 ans	6 ans	9 ans
A	137	274	410
B	138	275	413
C	139	277	416
D	140	280	420
E	142	285	427
F	145	290	435
G	149	298	448
H	155	309	463

(1) = Catégorie

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE	(2)	(3)
	12 ans	15 ans	20 ans
A	547	684	911
B	551	689	918
C	554	693	924
D	560	701	935
E	569	712	948

F	580	725	967
G	597	746	995
H	618	773	1 030

(1) = Catégorie

AGENTS DE MAÎTRISE

(1) TRANCHES D'ANCIENNETE		3 ans	6 ans	9 ans
A	156		312	468
B	166		332	498
C	182		365	547

(1) = Catégorie

AGENTS DE MAÎTRISE

(1) TRANCHES D'ANCIENNETE		12 ans	15 ans	20 ans
A	624		780	1 040
B	665		831	1 107
C	729		912	1 216

(1) = Catégorie

CADRES (+)

(1) TRANCHES D'ANCIENNETE		3 ans	6 ans	9 ans
A 1	216		432	647
A 2	228		456	684
B 1	243		486	730
B 2	273		545	818
C 1	301		602	903
C 2	351		702	1 053
D 1	449		898	1 347
D 2	552		1 104	1 657

(1) = Catégorie

CADRES (+)

(1) TRANCHES D'ANCIENNETE		12 ans	15 ans	20 ans
A 1	863		1 079	1 439
A 2	912		1 140	1 520
B 1	973		1 216	1 621
B 2	1.090		1 363	1 817
C 1	1.204		1 505	2 006
C 2	1.404		1 755	2 341
D 1	1.795		2 244	2 992
D 2	2.208		2 761	3 681

(+) Prime islncue ffrtiemoreainat dnas le sraile réel perçu.

Article 3

Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires

Le présent aocrcc est fiat en nmrobe ssnaiffut d'exemplaires puor rsmiee à caunche des oaitsrnoagins srgtaeiinas de la cnoivetnon ccveloltie et dépôt dnas les cdnootinis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article - Salaires au 1er juin 2000

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2000

Signataires	
Patrons signataires	Conseil noitanal des sacetlussurics de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération nonatlaie de l'encadrement du cemrcmoe et des srveices CFE-CGC.

Les pateris sgaintraies cnneiovnet d'une révision des saarelis mmiina cvennenoolnits en vueigur deipus le 1er juellit 1996, à ctomepr du 1er juin 2000.

Article 1er

Le barème des sraelias muensles minmia garantis, alppcbiale en Frncae métropolitaine, puor un horriae frfiirtaoae de 169 heures, des pernesolns visés par les avtanens et aenxnes de la cniveotonn clvietloce natnolaie des mnaosis à slrcuauescs de

vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmmoe suit.

Salaires mseulnes puor 169 heures

à copetmr du 1er juin 2000

	SALAIRE	SALAIRE
CATEGORIE	minimum grntaai pour 169 hueres	horaire correspondant (en francs)
Employés		
A	6 920	40,95
B	6 929	41,00
C	6 937	41,05
D	6 955	41,15
E	7 003	41,44
F	7 041	41,66
G	7 218	42,71
H	7 407	43,83

Agents de maîtrise		
A	7 447	44,07
B	7 833	46,35
C	8 536	50,51
Cadres		
A1	10 078	59,64
A2	10 586	62,64
B1	11 315	66,95
B2	12 614	74,64
C1	13 980	82,72
C2	16 136	95,48
D1	20 721	122,61
D2	25 656	151,81

Article 2

Les vltreus meuenelss abeuslos des permis d'ancienneté calculées puor un hriroae mnueesl de 169 heerus par catégorie d'emploi et tancre d'ancienneté, alcilbapeps en Frncae métropolitaine, snot revalorisées de 4,5 % puor la catégorie « employés » et de 4 % puor les catégories « angets de maîtrise » et « cdreas », à pirtar du 1er juin 2000, de la manière stiuavne :

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE (en francs)	Employés				
		3	6	9	12	15
		ans	ans	ans	ans	ans
A	143	286	429	572	715	953
B	144	288	432	576	720	960
C	145	290	435	580	725	967
D	146	292	438	584	730	973
E	148	296	444	592	740	987
F	152	304	456	608	760	1 013
G	156	312	468	624	780	1 040
H	162	324	486	648	810	1 080
Agents de mrtisiae						
A	163	326	489	652	815	1 086
B	173	346	519	692	865	1 153
C	189	378	567	756	945	1 260
Cadres (prime ilusnce fimaefirarnotet dans le sailrae réel perçu)						
A1	225	450	675	900	1 125	1 500
A2	237	474	711	948	1 185	1 580
B1	253	506	759	1 012	1 265	1 687
B2	284	568	852	1 136	1 420	1 893
C1	313	626	939	1 252	1 565	2 087
C2	365	730	1 095	1 460	1 825	2 433
D1	467	934	1 401	1 868	2 335	3 113
D2	574	1 148	1 722	2 296	2 870	3 827

Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des engeieess de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération des scyatndis commerce, sivcrees et froce de vntee CFTC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Le barème des salaires mueluless munamiix garantis, aibappclle en Facne métropolitaine, puor un hoarrie ftoaraiifre de 151,67 heuers des salariés visés par les anvnaets et axneens de la cntenvioon colilcevte naoilnate des moisnas à suulscarcies de vetne au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmmoe suit.

Salaires melnuess miuaminx garantis

(En euros.)

Cadres	
A1	1 730
A2	1 780
B1	1 901
B2	2 189
C1	2 398
C2	2 722
D1	3 523
D2	4 324

CATÉGORIE	SALAIRE PUOR 151,67 HEURES
Employés	
A	1 341
B	1 346
C	1 351
D	1 356
E	1 361
F	1 373
G	1 382
H	1 395
Agents de maîtrise	
A	1 440
B	1 490
C	1 600

Ces rémunérations snot allppbaices au poartra de l'horaire hddiaembore puor les salariés à temps pretail et au porrtaa de la durée de présence puor les salariés qui ernetnt ou snroett de l'entreprise en curos de mois.

Article 2 - Primes d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Les maontnts des pirmes mesleluens d'ancienneté calculées puor un hriraoe meesnul de 151, 67 heerus par catégorie d'emploi et trhcane d'ancienneté snot revalorisés en vetrue de l'article 31 de la façon suivante.

Montant des pmires d'ancienneté abllcaeipps

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés						
A	25, 53	51, 06	76, 41	101, 94	127, 48	169, 78
B	25, 76	51, 33	77, 08	102, 84	128, 59	171, 34
C	25, 99	51, 80	77, 81	103, 61	129, 61	172, 80
D	26, 19	52, 39	78, 59	104, 78	131, 17	174, 95
E	26, 52	53, 21	79, 73	106, 24	132, 94	177, 00
F	27, 04	54, 10	81, 14	108, 18	135, 24	180, 37
G	27, 45	54, 90	82, 53	109, 98	137, 44	183, 31
H	28, 23	56, 28	84, 33	112, 55	140, 78	187, 59
Agents de maîtrise						
A	28, 81	57, 62	86, 43	115, 24	144, 04	192, 06
B	30, 22	60, 44	90, 66	121, 06	151, 28	201, 53
C	32, 73	65, 64	98, 38	131, 11	164, 03	218, 70
Cadres						
A1	36, 60	73, 20	109, 64	146, 23	182, 84	243, 84
A2	38, 14	76, 27	114, 41	152, 55	190, 69	254, 24
B1	40, 64	81, 27	122, 09	162, 72	203, 36	271, 09
B2	46, 60	93, 04	139, 64	186, 08	232, 68	310, 19
C1	51, 01	102, 02	153, 02	204, 03	255, 04	339, 93
C2	58, 85	117, 71	176, 57	235, 43	294, 28	392, 54
D1	75, 66	151, 33	226, 99	302, 48	378, 15	504, 20
D2	92, 51	185, 01	277, 68	370, 02	462, 69	616, 87

Les primes mneleuless d'ancienneté snot établies sloen les vlareus ci-dessus puor un hriraoe de 151, 67 heures par mois. Puor les salariés dnot la durée du trviaal est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au paotrra de la durée ccturelntolae du tvaial du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «

Cardes » du 30 juin 1972, la pmrie d'ancienneté deemure ilnsue fntmoaeierfaire dnas la rémunération perçue.

Article 3
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Les pitraes srtnaeigias s'engagent à se rvieor avant fin jeanivr 2010 puor eamxiern les saeialrs et luer évolution.

Article 4 - Notification et validité de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

La FEH nfretiioa le présent arccod à l'ensemble des oaiitnangs représentatives.
La validité de l'accord de bahcrne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oaaigsnoitrns silandeycs de salariés représentatives dnas le camhp d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 juros à ctepmr de la dtae de réception par les onastiirngaos slnedycias de l'accord qui luer est notifié.

Article 5 - Formalités de dépôt
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acrocd srea déposé en un eailmpxree oinagirl et une coipe srea

Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des egensnies de l'habillement,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

Le barème des sliaares meulesns mmunaiix garantis, alcbiplpae en Frcane métropolitaine, puor un hairore fatifaorie de 151,67 hreus des salariés visés par les antevans et anneexs de la cnotnoievn clvoecltie nltnaaoe des mionass à srcuesalcus de vnote au détail d'habillement du 30 juin 1972 , est fixé comme siut :

Salaires mesluens mmnuiax gratanis

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 365
B	1 368
C	1 369
D	1 370
E	1 379
F	1 380
G	1 395

envoyée suos fmore électronique à la dcritieon générale du travail.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Les doisitosnips du présent acrocd snot abicalppels à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 aevc effet au piemerr juor du mios snivuat le mios de la dtae dépôt du présent accord.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Les paetris straiegans snot cneeuovns de denemadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eenigesns de l'habillement étant chargée des formalités à apiomcclr à cette fin.

H	1 410
Agents de maîtrise	
A	1 465
B	1 505
C	1 625
Cadres	
A1	1 760
A2	1 785
B1	1 920
B2	2 189
C1	2 425
C2	2 722
D1	3 558
D2	4 324

Ces rémunérations snot aablpcelpis au ptarora de l'horaire hridmaadeboe puor les salariés à tpmes pairtel et au ptroara de la durée de présence puor les salariés qui eertnnt ou snoertt de l'entreprise en cours de mois.

Article 2 - Primes d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

Les mnoattns des preims meluseenls d'ancienneté calculées puor un hroaire meusenl de 151,67 hueers par catégorie d'emploi et thcnrae d'ancienneté snot revalorisés en vetu de l'article 31 de la façon satvnuie :

Montants des pierms d'ancienneté applicables

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	25,80	51,61	77,23	103,03	128,85	171,60
B	26,01	51,83	77,83	103,85	129,85	173,02
C	26,20	52,21	78,43	104,44	130,64	174,18
D	26,35	52,71	79,08	105,43	131,98	176,03
E	26,73	53,63	80,36	107,08	133,99	178,40
F	27,12	54,27	81,39	108,51	135,65	180,92
G	27,60	55,21	83,00	110,60	138,22	184,34
H	28,41	56,64	84,88	113,28	141,69	188,81
Agents de maîtrise						
A	29,11	58,22	87,33	116,44	145,54	194,07
B	30,40	60,81	91,21	121,79	152,20	202,75
C	33,04	66,25	99,30	132,34	165,57	220,75

Cadres						
A1	36,98	73,96	110,78	147,75	184,74	246,37
A2	38,20	76,40	114,60	152,81	191,01	254,67
B1	40,88	81,76	122,82	163,70	204,58	272,72
B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
C1	51,36	102,71	154,06	205,41	256,77	342,23
C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
D1	76,11	152,23	228,34	304,28	380,40	507,19
D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les premières mesures d'ancienneté sont établies selon les modalités ci-dessus pour une période de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle totale du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cerdas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est égale à la rémunération perçue.

Il est rappelé que la rémunération ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garantie augmenté de la prime d'ancienneté.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 4 avril 2011

Les dispositions du présent accord sont appliquées à l'issue du

Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012

Signataires

Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC,

Article 1er - Grilles de rémunérations

En vigueur non étendu en date du 26 avril 2012

Le barème des salaries mensuels minimums garantis, applicable en France métropolitaine, pour une heure de travail de 151,67 heures, des salariés visés par les conventions et accords de la convention collective nationale des moins de 35 ans à l'exception de ceux au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. ? Rémunération des employés et des agents de maîtrise
1. Salaires mensuels minimums garantis pour 151,67 heures

(En euros.)

Catégorie	Salaire
-----------	---------

délai d'opposition avec effectif le premier jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Article 4 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 4 avril 2011

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un épamxre original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires pourront demander l'extension du présent accord, la fédération des organisations de l'habillement étant chargée des formalités à cette fin.

Employés	
A	1 400
B	1 402
C	1 403
D	1 404
E	1 413
F	1 415
G	1 430
H	1 445
Agents de maîtrise	
A	1 502
B	1 543
C	1 666

Ces rémunérations sont appliquées au prorata de l'heure normale pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mentionnées d'ancienneté calculées pour un mois de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tarif d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	26,20	52,40	78,42	104,62	130,83	174,24
B	26,40	52,60	78,99	105,40	131,78	175,60
C	26,59	52,99	79,60	106,00	132,59	176,78
D	26,74	53,50	80,26	107,00	133,95	178,65
E	27,13	54,42	81,55	108,66	135,97	181,04
F	27,53	55,09	82,63	110,16	137,71	183,67
G	28,02	56,04	84,25	112,27	140,31	187,12
H	28,83	57,48	86,14	114,97	143,80	191,62
Agents de maîtrise						

A	29,55	59,10	88,66	118,21	147,75	197,02
B	30,86	61,73	92,59	123,63	154,50	205,81
C	33,54	67,25	100,80	134,34	168,07	224,08

Les premiers montants d'ancienneté sont établis selon les normes ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effectuée par le salarié.

B. ? Rémunération des cadres
 1. Salaire mensuel moyen journalier pour 151,67 heures
 (En euros.)

D2	4 374
----	-------

Ces rémunérations sont calculées au prorata de l'horaire travaillé pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les bénéficiant d'une convention collective en cours s'applique sur la base des rémunérations déclarées dans les tableaux.

2. Génération d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'accord « Cerdas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté (a) est incluse dans la rémunération perçue.

S'agissant d'une garantie d'ancienneté, la rémunération des cadres ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté (b).

a) Prime d'ancienneté

Les premiers montants d'ancienneté, calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et dans la mesure d'ancienneté, sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Cadres	
A1	1 804
A2	1 830
B1	1 968
B2	2 244
C1	2 475
C2	2 772
D1	3 608

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	37,53	75,07	112,44	149,97	187,51	250,07
A2	38,77	77,55	116,32	155,10	193,88	258,49
B1	41,49	82,99	124,66	166,16	207,65	276,81
B2	47,30	94,44	141,75	188,89	236,19	314,87
C1	52,00	103,98	155,97	207,96	259,95	346,47
C2	59,50	119,00	178,51	238,02	297,52	396,86
D1	76,75	153,51	230,26	306,84	383,60	511,45
D2	93,15	186,29	279,60	372,57	465,88	621,13

Les premiers montants d'ancienneté sont établis selon les normes ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effectuée par le salarié.

b) Rémunération majorée des cadres augmentée de la prime d'ancienneté

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	1 841,53	1 879,07	1 916,44	1 953,97	1 991,51	2 054,07
A2	1 868,77	1 907,55	1 946,32	1 985,10	2 023,88	2 088,49
B1	2 009,49	2 050,99	2 092,66	2 134,16	2 175,65	2 244,81
B2	2 291,30	2 338,44	2 385,75	2 432,89	2 480,19	2 558,87
C1	2 527,00	2 578,98	2 630,97	2 682,96	2 734,95	2 821,47
C2	2 831,50	2 891,00	2 950,51	3 010,02	3 069,52	3 168,86
D1	3 684,75	3 761,51	3 838,26	3 914,84	3 991,60	4 119,45
D2	4 467,15	4 560,29	4 653,60	4 746,57	4 839,88	4 995,13

Ces rémunérations sont calculées au prorata de l'horaire travaillé pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

du 1er juillet 2012.

Les parties se réunissent pour discuter et négocier sur les salaires au titre de l'année 2013, ou au-delà dans le cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

Article 3 - Publicité et extension
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un examen préliminaire et une copie sera envoyée par e-mail électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du

comité des prud'hommes de Paris.

Les pirates stiaeganirs sont convaincus de demander dans délai l'extension du présent accord, la fédération des syndicats de l'habillement étant chargée des formalités à l'acquisition à cette fin.

Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016

Signataires

Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FNCEC CFE-CGC ; La FS CFDT,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le barème des salaires minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les articles et annexes de la convention collective nationale des minis de sécurité sociale de 1972 au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. ? Rémunération des employés et des agents de maîtrise

1. Structure de la grille

(En euros.)

2. Premières d'ancienneté

Les premières mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps employé par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la fonction publique :

(Montants exprimés en euros pour un temps complet.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum pour un temps complet
-----------	-----------------------------------------------

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	A 26,96	53,92	80,69	107,65	134,63	179,29
	B 27,23	54,26	81,47	108,71	135,93	181,12
	C 27,47	54,75	82,24	109,52	136,99	182,65
	D 27,73	55,46	83,21	110,93	138,87	185,22
	E 28,14	56,46	84,60	112,73	141,06	187,82
	F 28,77	57,56	86,32	115,09	143,87	191,88
	G 29,44	58,89	88,53	117,97	147,43	196,62
	H 30,34	60,48	90,63	120,96	151,30	201,61
Agents de maîtrise	A 30,96	61,92	92,88	123,85	154,80	206,41
	B 32,28	64,57	96,85	129,32	161,61	215,28
	C 34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36

Les premières mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure, la première d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B. ? Rémunération des cadres

1. Structure de la grille

(En euros.)

Ces rémunérations sont allégées au prorata de l'heure normale pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui sont en contrat ou en stage dans l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention collective en cours s'applique sur la base des rémunérations négociées dans les entreprises de la fonction publique.

2. Première d'ancienneté

Catégorie	Salaire mensuel minimum pour un temps complet
Cadres A1	2 000
A2	2 010
B1	2 200
B2	2 400
C1	2 600
C2	3 000

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'accord « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est égale à la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps employé par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la fonction publique :

Employés	A	1 467
	B	1 475
	C	1 480
	D	1 490
	E	1 500
	F	1 520
	G	1 550
	H	1 570
Agents de maîtrise	A	1 620
	B	1 660
	C	1 730

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	A1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86
	A2	41,09	82,18	123,26	164,36	205,45
	B1	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50
	B2	49,28	98,40	147,68	196,80	246,08
	C1	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86
	C2	62,45	124,91	187,38	249,84	312,29
	D1	79,22	158,44	237,66	316,69	395,92
	D2	94,79	189,56	284,51	379,12	474,07
						632,05

Les primes multiples d'ancienneté sont établies selon les vulnérabilités ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effective réelle du travail du salarié.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er septembre 2016.
 Lors de la mise en œuvre du présent accord, les personnes volontaires à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les parties signataires conviennent de se réunir au moins de manière 2017 pour entamer les négociations sur les rémunérations au titre de l'année 2017, ou avant cette date en cas de

Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les conventions et annexes de la convention collective nationale des moins de 35 heures de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. Rémunération des employés et agents de maîtrise
 1. Salaire mensuel minimum garantie

(En euros.)

réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en une enveloppe officielle et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires pourront étendre la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Catégorie	Salaire mensuel minimum pour un temps complet
Employés	A 1 482
	B 1 490
	C 1 495
	D 1 505
	E 1 515
	F 1 535
	G 1 566
	H 1 586
Agents de maîtrise	A 1 636
	B 1 677
	C 1 747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'heure travaillée pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entreront ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

2. Primes d'ancienneté

Les primes multiples d'ancienneté calculées pour un temps dépendant par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Catégorie	Montants exprimés pour un temps complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans

Employés	A	27,12	54,25	81,18	108,30	135,43	108,37
	B	27,39	54,59	81,97	109,38	136,76	182,23
	C	27,64	55,08	82,74	110,18	137,82	183,75
	D	27,90	55,81	83,74	111,64	139,75	186,39
	E	28,31	56,79	85,10	113,39	141,89	188,92
	F	28,94	57,92	86,86	115,81	144,77	193,08
	G	29,62	59,24	89,06	118,68	148,32	197,81
	H	30,53	60,86	91,20	121,72	152,25	202,88
Agents de maîtrise	A	31,14	62,29	93,43	124,57	155,71	207,63
	B	32,47	64,96	97,43	130,09	162,57	216,57
	C	34,53	69,23	103,77	138,30	173,02	230,68

Les premières mesures d'ancienneté sont établies selon les règles ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée créée par rapport à la durée normale du travail du salarié.

B. ? Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minimum garantis

(En euros.)

D2

4 ? 545

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'heure normale par rapport à celles partielles et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la matraque de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention collective en vigueur s'applique sur la base des rémunérations mentionnées ci-dessus pour les primes d'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'accord « Credas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est insulée dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garantie augmenté de la prime d'ancienneté.

Les premières mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la fonction publique :

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum pour un temps complet
Cadres	A1 2 ? 020
	A2 2 ? 030
	B1 2 ? 222
	B2 2 ? 424
	C1 2 ? 626
	C2 3 ? 030
	D1 3 ? 838

Catégorie	Montants exprimés pour un temps complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	A1 40,25	80,49	120,56	160,80	201,06	268,13
	A2 41,34	82,67	124,01	165,35	206,69	275,57
	B1 44,72	89,45	134,37	179,09	223,82	298,36
	B2 49,59	99,01	148,60	198,02	247,61	330,10
	C1 53,91	107,80	161,70	215,59	269,50	359,19
	C2 62,83	125,67	188,51	251,36	314,19	419,09
	D1 79,69	159,39	239,08	318,60	398,30	531,06
	D2 95,34	190,67	286,17	381,33	476,83	635,73

Les premières mensuelles d'ancienneté sont établies selon les règles ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée normale du travail du salarié.

Article 2 - Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016

En vigueur étendu en date du 1 septembre 2017

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minimum garantis, appliquées en France métropolitaine, pour les salariés visés par les annexes et annexes de la convention collective nationale des minotaux à sussements de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

C. ? Rémunération des employés et agents de maîtrise

3. Salaires mensuels minimum garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum pour un temps complet
Employés	1 1 ? 485
	2 1 ? 500
	3 1 ? 525
	4 1 ? 586
Agents de maîtrise	1 1 ? 677
	2 1 ? 747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'heure normale par rapport à celles partielles et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

4. Premiers montants d'ancienneté

Les premiers montants d'ancienneté calculées pour un temps

Catégorie	Montants exprimés puor un tpmes complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	1 27,15	54,30	81,27	108,43	135,60	180,59
	2 27,69	55,19	82,89	110,40	138,08	184,12
	3 28,42	57,03	85,45	113,86	142,47	189,70
	4 29,84	59,70	89,74	119,58	149,44	199,30
Agents de maîtrise	1 31,60	63,20	94,79	126,40	157,98	210,66
	2 34,54	69,24	103,79	138,33	173,06	230,74

Les peimrs meslelenus d'ancienneté snot établies soeln les veualrs ci-dessus puor un tmepls complet. Puor les salariés dnot la durée du tvaival est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au ptraora de la durée cotntrulacele du tiraavl du salari.

D. ? Rémunération des cadres 3. Selraais mnsluees minima garantis

(En euros.)

Ces rémunérations snot ablpeilpcas au potarra de l'horaire hbrimdoadeae puor les salariés à temps preiatl et au porarta de la durée de présence puor les salariés qui enntret ou sretont de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la motoiaajrn de la rémunération d'un miuummm de 15 % puor les caerds bénéficiant d'une cotenvonin de rfoiat en jrous s'applique sur la bsae des rémunérations chonnvltieonees hros pimre d'ancienneté.

4. Pmire d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cardes » du 30 juin 1972, la pmrie d'ancienneté est inulsce fanoramteeifit dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au moins égale au miunmm gaatni augmenté de la pimre d'ancienneté.

Les preims mlenlusees d'ancienneté calculées puor un temps cpomlet par catégorie d'emploi et tancrhe d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de bsae de la cvoiontnen covcillete de la façon svinaute :

(En euros.)

Catégorie		Salaire meesunl minimum pour un tpmes complet		
Cadres	1	2 2020		
	2	2 2222		
	3	2 2626		

Catégorie	Montants exprimés puor un temps complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	1 40,25	80,49	120,57	160,80	201,06	268,13
	2 44,73	89,45	134,38	179,11	223,84	298,39
	3 53,90	107,79	161,68	215,57	269,47	359,15

Les pimres meeunlsles d'ancienneté snot établies solen les vurelas ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du taviral est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au prraota de la durée crotaceulntle du traival du salari.

E. ? Caulcl du mimuinn conventionnel

Dans un délai de 36 mios à ctpmeor de la dtae d'application du présent accord, le cualcl du mniimum cntrnienevnool ne purora puls prnrdee en ctpome les éléments veaalrbs dtereniecm liés à l'exécution du crtonat de travail.

Article 3 - Date d'application et portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Les dotisospinis de l'article 1er du présent acocrd snot alaplepbcs à cotepmr du 1er srpetmebe 2017.
Les dniopstiiss de l'article 2 aornut quant à eells un caractère

Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019

impératif à la même échéance que la glrlie de caanoliftscisis à lquelale elels snot associeées.

Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les esrrntipees vneoerillt à l'égalité saallire etrne les femems et les hommes. Les pirtaes saniigtares cenvonniinet de se réunir au mios de janivar 2018 puor etmenar les négociations sur les sarieals au trite de l'année 2018, ou avnat ctete dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 4 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé en un epmlixraee oganiril et une coipe srea envoyée suos frome électronique à la ditiocren générale du travail.

Un eleriamxpe srea également communiqué au greffe du cenisol de prud'hommes de Paris.

Les ptaires stenigraias snot cnuoevnnes de daenemdr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enngieess de l'habillement étant chargée des formalités à acmcliopr à ctete fin.

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; UNSA,

Article 1er - Grilles de rémunérations

Conformément à l'accord rietlaf aux cifcsioataislns plifneroelseosns du 20 juin 2016, le barème des salaires mseuenls mniima garantis, alcpbilpae en Facnre métropolitaine, puor les salariés visés par les anaevnts et annexes de la ctevnonion cevillote nailnoate des mnasois à sacusrcles de vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmme siut :

A. ? Rémunération des employés, aengts de maîtrise
1. Seilaars msenelus mniima garantis

(En euros.)

Employés	1	1 522
	2	1 528
	3	1 556
	4	1 618
Agents de maîtrise	1	1 702
	2	1 774

Ces rémunérations snot aipbelcapls au ptarora de l'horaire hoibmadardee puor les salariés à tpmis ptraeil et au ptarora de la durée de présence puor les salariés qui enrntet ou sentort de l'entreprise en curos de mois.

2. Pirmes d'ancienneté

Les pmeris msleunlees d'ancienneté calculées puor un tpmis cepmplot par catégorie d'emploi et tahnrcé d'ancienneté snot revalorisées en vteru de l'article 31 du txtee de bsa de la cnenoivton civoectle de la façon stviaune :

Catégorie	Salaire meeuasn minimum pour un tmepls complet

Catégorie	Montants exprimés en erous puor un tmepls complet	Catégorie					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés		1	27,56	55,13	82,50	110,05	137,62
		2	27,81	55,44	83,24	111,08	138,88
		3	28,76	57,71	86,48	115,23	144,18
		4	30,20	60,41	90,81	121,02	151,24
Agents de maîtrise		1	31,98	63,96	95,94	127,92	159,88
		2	34,95	70,08	105,04	139,98	175,14
							233,51

Les pirmes muslneeels d'ancienneté snot établies sleon les veluras ci-dessus puor un tpmes complet. Puor les salariés dnot la durée du taavir est inférieure, la pmire d'ancienneté est calculée au porrata de la durée cotuanclrtlee du tavrial du salari.

B. ? Rémunération des cadres
1. Salaiers mneusles miinma garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaires munleses minima pour un tmepls complet	
Cadres	1	2 050
	2	2 255
	3	2 665

Ces rémunérations snot apcpbeialls au protraa de l'horaire haiedabmdroe puor les salariés à tpmes peartil et au portaa de la durée de présence puor les salariés qui etenrnt ou snertot de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la moihoaatr de la rémunération d'un miunimm de 15 % puor les caedrs bénéficiant d'une cenniotovn de ffioart en jours s'applique sur la bsa des rémunérations cnooieveennnlts hros pmire d'ancienneté.

2. Pimre d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crdeas » du 30 juin 1972, la pmire d'ancienneté est iluscne frenofmaitreiat dinas la rémunération perçue dès lors que ctée rémunération est au moins égale au miunimm gnaarti augmenté de la pime d'ancienneté.

Les priems mueellsnes d'ancienneté calculées puor un tpmis cepomlt par catégorie d'emploi et tnrhcae d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du txtee de bsa de la cootnnievn ccevoiltle de la façon sniatvue :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Montant exprimé en erous puor un tpmes complet						
Cadres	1	40,61	81,21	121,64	162,23	202,85
	2	45,13	90,25	135,58	180,71	225,83
	3	54,38	108,75	163,12	217,49	271,87
						362,35

Les pmeirs mlsneleues d'ancienneté snot établies selon les vrlaeus ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tarval est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au porrata de la durée cunecltrotae du tvrial du salari.

A. ? Culcal du sliaare de base

Il est rappelé qu'il ne srea puls psilbose de prnede en cotpme les pirmes liées à l'exécution du canotrt de tarial puor le clucal du mmiumm cnvntneoeniol dinas un délai de 3 ans à prtair de l'application de l'accord sur les mimnia cnovonetinnles du 5 avril 2017.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les ditoissipnos de l'article 1er du présent acrocd snot acplpilbaes à ctpmeor du 1er srpemete 2019.

Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les errtisepnes veolnilret à l'égalité saalailre etnre les fmmees et les hommes.

Les parites stienagiars cvnnnoienet de se réunir au mios de jvieanr 2020 puor eteamnr les négociations sur les saarlies au trite de l'année 2020, ou anavt cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension

Le présent accord s'est déposé en un dépôt en ligne et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément à l'accord relatif aux conditions d'emploi du 20 juin 2016, le barème des salaires minimums garantis, applicable en Île-de-France métropolitaine, pour les salariés visés par les annaevts et annexes de la convention collective nationale des missions à短期勤務のための賃金規程 de 1972 est fixé comme suit :

A. Rémunération des employés, agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minimums garantis

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Employés	1	1 603,12 ?
	2	1 612 ?
	3	1 629 ?
	4	1 682 ?
Agents de maîtrise	1	1 758 ?
	2	1 832 ?

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'heure normale pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui exercent ou sont employés dans l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale constatée des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mentionnées d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui exercent ou sont employés dans l'entreprise en cours de mois :

Catégories	Salaires mensuels minimums pour un temps complet
------------	--------------------------------------------------

Catégories	Montants exprimés en ? pour un temps complet	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		128,44 ?	56,89 ?	85,14 ?	113,57 ?	142,02 ?	189,18 ?
Employés	28,73 ?	57,27 ?	85,99 ?	114,74 ?	143,46 ?	191,15 ?	
	29,57 ?	59,33 ?	88,91 ?	118,47 ?	148,24 ?	197,39 ?	
	30,92 ?	61,84 ?	92,97 ?	123,89 ?	154,83 ?	206,48 ?	
	32,61 ?	65,22 ?	97,83 ?	130,45 ?	163,04 ?	217,40 ?	
Agents de maîtrise	35,64 ?	71,45 ?	107,10 ?	142,73 ?	178,58 ?	238,09 ?	

Les périodes mentionnées d'ancienneté sont établies selon les périodes ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée d'emploi du travail du salarié.

B. Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minimums garantis

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'heure normale pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui exercent ou sont employés dans l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la prime mentionnée de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention collective en cours s'applique sur la base des rémunérations mentionnées ci-dessus.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avant-projet « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est égale au minimum garantie augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mentionnées d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui exercent ou sont employés dans l'entreprise en cours de mois :

Catégorie	Salaires mensuels minimums pour un temps complet
Cadres	2 117 ?
	2 329 ?
	2 753 ?

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
	Montants exprimés en ? pour un temps complet					

Cadres	1	41,41 ?	82,81 ?	124,03 ?	165,41 ?	206,83 ?	275,82 ?
	2	46,02 ?	92,04 ?	138,25 ?	184,27 ?	230,28 ?	306,98 ?
	3	55,46 ?	110,90 ?	166,35 ?	221,80 ?	277,26 ?	369,53 ?

Les premiers meilleurs d'ancienneté sont établis selon les critères ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C. Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le cas du ménage conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les pairs sont également couverts par les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout éloignement assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Cela inclut que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appertient aux entreprises de la branche de s'assurer que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emporter de veau sont dans raisonnablement justifiés.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises concernées par le présent accord ne

Accord du 21 septembre 2023 relatif aux salaires mensuels minima garantis

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFDT ; UNSA FCS,

*Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023*

Conformément à l'accord relatif aux conditions générales de travail du 20 juin 2016, le barème des primes garanties, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avantages et bénéfices de la convention collective nationale des métiers à scurcelles de 1972 au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. Rémunération des employés et agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minima garantis

Il n'y a pas de prévoir des statuts spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er avril 2022 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des missions à usage courant de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les périodes signifiantees concernent de se réunir au mois de décembre 2022 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée aux forces de police électronique à la direction générale du travail.

Un avis sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les pairs n'ont pas le droit de demander l'extension du présent accord, la fédération des syndicats de l'habillement étant chargée des formalités à ce propos.

Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet					
Employés	1	1 747,20 ?					
	2	1 756 ?					
	3	1 770 ?					
	4	1 817 ?					
Agents de maîtrise	1	1 890 ?					
	2	1 967 ?					

Ces rémunérations sont abordées au prorata de l'heure horaire supplémentaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui échangent ou sont dans l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale concernant les employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et type d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la fonction publique :

Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
	Montants exprimés en euros pour un temps complet					
Employés	1 29,98 ?	59,96 ?	89,73 ?	119,69 ?	149,68 ?	199,38 ?
	2 30,27 ?	60,34 ?	90,59 ?	120,89 ?	151,15 ?	201,40 ?
	3 31,11 ?	62,42 ?	93,53 ?	124,63 ?	155,94 ?	207,65 ?
	4 32,41 ?	64,82 ?	97,44 ?	129,86 ?	162,29 ?	216,42 ?

Agents de maîtrise	1 34,08 ? 68,16 ? 102,24 ? 136,32 ? 170,38 ? 227,19 ?
	2 37,21 ? 74,61 ? 111,84 ? 149,04 ? 186,47 ? 248,62 ?

Les premiers montants minimaux sont établis selon les critères ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effective du travail du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires mensuels minimums garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Cadres	1	2 253 ?
	2	2 476 ?
	3	2 921 ?

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire travaillé et pour les salariés à temps partiel et au prorata de

la durée de présence pour les salariés qui envoient ou se trouvent dans l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention collective en cours s'applique sur la base des rémunérations mentionnées hors prime d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'accord « Cadets » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et dans la convention collective de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la fonction publique :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
	Montants exprimés en euros pour un temps complet					
Cadres	1 43,00 ?	85,94 ?	128,81 ?	171,79 ?	214,80 ?	286,46 ?
	2 47,76 ?	95,41 ?	143,49 ?	191,25 ?	239,00 ?	318,60 ?
	3 57,49 ?	114,97 ?	172,44 ?	229,92 ?	287,41 ?	383,06 ?

Les premiers montants d'ancienneté sont établis selon les critères ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effective du travail du salarié.

C.?Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minimum conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les parties saientgards reconnaissent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles ajoutent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il faut respecter aux entreprises de la branche de simplifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à compléter également dans les raisons suivantes pour justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties reconnaissent que le contenu du présent accord ne

n'empêche pas de prévoir des situations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er octobre 2023 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des missions à seul effectif de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties saientgards conviennent de se réunir au moins de décembre 2023 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2024, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent accord sera déposé en une copie papier originale et une copie sera envoyée au ministère du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties reconnaissent que l'extension du présent accord, la fédération des syndicats de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

pour les salariés visés par les annexes de la convention collective concernant les missions à seul effectif de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A.?Rémunération des employés, actifs de maîtrise
1.?Salaires minimums garantis

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Conformément à l'accord relatif aux conditions de travail du 20 juin 2016, le barème des salaires minimums garantis, applicable en grande métropole,

Catégories	Salaires minimums garantis pour un temps complet
------------	--------------------------------------------------

Employés	1	1 767 ?
	2	1 780 ?
	3	1 794 ?
	4	1 842 ?
Agents de maîtrise	1	1 920 ?
	2	1 995 ?

Ces rémunérations sont calculées au prorata de l'horaire horaire normal pour les salariés à temps partiel et au pourcentage de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en crois de mois.

La rémunération minimum légale des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum national augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés bénéficient les cotisations pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum légal ainsi augmenté.

2.?Primes d'ancienneté

Les primes mentionnées d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tarif d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories	Montants exprimés en euros pour un temps complet	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		1	2	3	4	5	6
Employés	30,18 ? 60,37 ? 90,54 ? 120,50 ? 150,70 ? 200,74 ?	1	2	3	4	5	6
	30,52 ? 60,83 ? 91,33 ? 121,88 ? 152,39 ? 203,05 ?						
	31,36 ? 62,93 ? 94,29 ? 125,64 ? 157,21 ? 209,34 ?						
	32,68 ? 65,36 ? 98,24 ? 130,93 ? 163,63 ? 218,21 ?						
Agents de maîtrise	34,40 ? 68,81 ? 103,21 ? 137,62 ? 172,00 ? 229,35 ?	1	2	3	4	5	6
	37,53 ? 75,25 ? 112,80 ? 150,31 ? 188,06 ? 250,74 ?						

Les primes mentionnées d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires minimaux minimum garantis

Catégorie		Salaires minimaux minimum pour un temps complet
Cadres	1	2 276 ?
	2	2 502 ?
	3	2 950 ?

Ces rémunérations sont calculées au prorata de l'horaire

normal pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en crois de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention collective en cours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avant-projet de loi sur le travail, la prime d'ancienneté est incluse dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garantie augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mentionnées d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tarif d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
	Montants exprimés en euros pour un temps complet					
Cadres	43,26 ?	86,48 ?	129,60 ?	172,84 ?	216,12 ?	288,21 ?
	48,06 ?	95,98 ?	144,39 ?	192,45 ?	240,51 ?	320,61 ?
	57,83 ?	115,65 ?	173,47 ?	231,29 ?	289,12 ?	385,34 ?

Les premières mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C.?Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est pas possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minimum conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les parties signataires reconnaissent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles innoncent que conformément à l'accord du 14 octobre

2021 relative à l'égalité professionnelle, il apparaît aux entreprises de la branche de spécielles les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale dans les raisons objectives de la justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties reconnaissent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir des conditions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2024 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des moins de 50 salariés.

Les piaetrs saignariets cnevoniennt de se réunir au mios de décembre 2024 puor egagentr les négociations sur les seaarlis au trtie de l'année 2025, ou avnat ctete dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

(1) *Alcitre étendu suos réserve du repesct des diisooitpnss de l'article L. 2261-15 du cdoe du tvraail asini que de l'arrêt de la Cuor de ciastosan (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lqseels prévoient que la coovetnnn ou l'accord ne s'applique aux eylpoeums non adhérents à une des otaninagsiros d'employeurs stieairgans qu'au lmdeenian de la poatilubcn au Jrouanl ocfiifel de la République française de l'arrêté pnotrat eixnsoeth de la ctnnivoeon ou de l'accord.*
(Arrêté du 23 jleillut 2024 - art. 1)

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent acocrd srea déposé en un exialmpere ogrnail et une ciope srea envoyée suos fomre électronique à la dieroctin générale du travail.

Un empealrix srea également communiqué au gffree du coisnel de prud'hommes de Paris.

Les pareits srinaaeigts snot ceenvuons de ddaemner snas délai l'extension du présent accord, la fédération des egnneesis de l'habillement étant chargée des formalités à apiloccmr à ctete fin.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 8 décembre 1972

En vigueur en date du 7 janv. 1973

Altice 1er

Snot rnudees oreglioatbs puor tuos les eyeomurlps et tuos les tvlirlreuaas croipms dnas son cahmp d'application peorsnsifoent et ttrriiearl les dioisnptos de :

La cooevithnn cevilolcte naatoilne des moasins à sucuscarles de vete au détail d'habillement du 30 juin 1972 (Jeux axennes : axenne I [Classification et définition des elopims des employés] ; axene II [Salaires mimina gartanis des employés]), ansii que clees de :

L'avenant " Maîtrise " du 30 juin 1972 (deux annexes : anexne I [Classification et définition des emopils de la maîtrise] ; anenxe II [Salaires mmnia grnaatis des atgens de maîtrise]) ;

L'avenant " Careds " du 30 juin 1972 (deux annexes : anexne I [Classification et définition des eoimpls de cadres] aenxne II [Salaires mimnia garitnas des cadres]), à l'exclusion :

Du troisième alinéa de l'article 15 de l'avenant " Maîtrise ", ainsi que des tmeres " aevc apcoiatlip de l'avenant A 17 de Itaide ctioenvonn " fgnurait au quatrième alinéa de cet atlicre ;

De l'article 20 de l'avenant " Cdaers ".

Le septième alinéa de l'article 7 de la cveointonn clcoelvte est étendu dnas la mreuse où il n'est pas en cdiactrnnooitn aevc les dsooispnis de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

L'article 11 de la ciowntvoen cltovacle est étendu suos réserve du rscpeet des dsisopinitos de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 arvil 1946.

Les qruate deirrens alinéas de l'article 35 de la coioevnntn

ARRETE du 18 octobre 1977

En vigueur en date du 1 nov. 1977

Atrcie 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eymulperos et tuos les salariés cimpors dnas le cmahp d'application psnorionseefl et ttrraiioel de la civnnooetn ctvolilece nnaiotlae des masonis à

ARRETE du 25 juillet 1978

En vigueur en date du 9 août 1978

Alrctie 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les elmueorpys et tuos les

cvltlecioe snot étendus suos réserve du rpeesct des diosioptinss des atcirels 33 et svatuins du lirve II du cdoe du travail.

Le sixième alinéa de l'article 42 de la citnnvoeon ciolcvlete est étendu suos réserve du rscepct des disniipotsos de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jilluet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 jeullit 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 48 de la cvtinenoon cllcovetie est étendu dnas la msuere où il n'est pas en cootidicnan aevc les dionitspsois du décret n° 68-401 du 30 arivl 1968.

L'annexe II à la ctnivonon cltcoevlie est étendue dnas la mrusee où elle n'est pas en crdoitonacitn aevc les dsiopointss réglementaires prtanot fixoaitn du saliae minimum iernpiseosnnreftol de croissance.

Le deuxième alinéa de l'article 11 de l'avenant " Maîtrise " est étendu suos réserve du rspect des dsipinsitoos de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jllieut 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 jullet 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant " Cadres " est étendu suos réserve du rsecpet des dtoiposisnis de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jluliet 1967, modifiée par loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 jullet 1967.

Article 2

L'extension des effets et scanniots de la covnoenit cvelctiloe et des tetexs qui la complètent est fatie à detar de la pbuoaitlcn du présent arrêté puor la durée rtnaset à courir et aux cnondotis prévues par la coenntiovn clvloitece susvisée.

Altirce 3

Le dturiecer général du taiavrl et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ofiefcil de la République française, ansii que la ctoevonnin covtiecle et les txetes qui la complètent dnot l'extension est réalisée en aolitppiacn de l'article 1er.

sculsercuas de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dotpisiosns de l'avenant n° 12 du 2 mai 1977 à la ciévonnnotn ceoilvctle susvisée.

Les dispiootisns connenrcat les mnfcoitaidois apportées aux acetrls 11 de l'avenant " Maîtrise " et 16 de l'avenant " Caerd " à la ciowntnevnl cilcolevt susvisée snot étendues, suos réserve de l'application de l'article R122-1 du cdoe du travail.

salariés cpiomrs dnas le cmahp d'application de la cnioeonvtn ctvcleloe nonlaatie des manioss à srsueluccas de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dsitsipooins de l'avenant n° 8 du 11 juin 1976 à la cotvoninen clcitvoele susvisée.

Les dnisiptosis de l'article 3 de cet aenvant mafiindot l'article 51

de la cnonoteivn snot étendues, suos réserve de l'application de

l'article L122-28-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 6 août 1980

En vigueur en date du 9 oct. 1980

Altrcie 1er

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les elyerumpos et tuos les salariés cprmois dnas le camhp d'application de la ctionneon ccveliloe ntonialae des msaonis à sureluscacs de vnete au détail

d'habillement du 30 juin 1972, les diitnpossios de l'avenant n° 15 du 25 février 1980 à la cvotnnieon cvleiolce susvisée.

Les doiinsoiptss de l'article 48 de la ctneiovnon et de l'article 13 de l'avenant " Maîtrise " snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jivaner 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

ARRETE du 16 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

Ariclte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eromeyplus et tuos les salariés cripmos dnas le cahmp d'application de la coetnnvion ccoiletyle nlaioate des miaonss à scaeusculrs de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les diiotoisspns de l'avenant n° 16 du 5 décembre 1980 à la coovnietnn cvltcleioe susvisée.

ARRETE du 28 avril 1983

En vigueur en date du 5 juin 1983

Altrcie 1er

Snot rneneuds obligatoires, puor tuos les elmpyuuers et tuos les salariés cromips dnas le cmahp d'application de la conveniotn ctleilocve noaiantle du cmocrmee des msanios à ssuceraclrs de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les diiostinpsos de :

L'avenant n° 17 du 17 février 1983 à la cnoovientn citolcelve susvisée ;

L'avenant n° 18 du 25 février 1983 à la cnonotvien clevoicte susvisée ;

L'avenant n° 19 du 25 février 1983 à la cetnoinvon ccoltlieve susvisée ;

L'avenant n° 20 du 25 février 1983 à la convnioetn cclitvoee susvisée.

salariés cropmis dnas le champ d'application de la ctionvenen cletivoce nlaiaonte des moisnas à srlusecucas de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972 les dtionpisos de l'accord nataoinl rlatief à la négociation sur les sliraeas du 17 février 1983 ccnolu dnas le card de la cntoeiovnn cvcoltilee naotilnae susvisée.

d'habillement du 30 juin 1972, les dopsisintois de :

L'avenant n° 22 du 24 mai 1984 à la citnneoovn clvceiltoe susvisée ;

L'avenant n° 23 du 24 mai 1984 à la convneoitn cilcovtlee susvisée.

salariés cmripos dnas le chmap d'application de la coveteninn clieltovcie nliaoatne des msoians à sulrccsaeus de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les doinospstis de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 reailtf aux ojficbets et aux myones de la fromioatn professionnelle, à la cnonivteon celitvcloe susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1983

En vigueur en date du 3 août 1983

Atircle 1er

Snot rdenues oreailotgbs puor tuos les epouerlyms et tuos les

ARRETE du 27 septembre 1984

En vigueur en date du 6 oct. 1984

Aitrlce 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les elmpueorys et tuos les salariés crpioms dnas le cahmp d'application de la cieotvnnn cltcivleoe noatlinae des mnosais à ssucrecaus de vnete au détail

L'avenant n° 22 du 24 mai 1984 à la citnneoovn clvceiltoe susvisée ;

L'avenant n° 23 du 24 mai 1984 à la convneoitn cilcovtlee susvisée.

salariés cmripos dnas le chmap d'application de la coveteninn clieltovcie nliaoatne des msoians à sulrccsaeus de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les doinospstis de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 reailtf aux ojficbets et aux myones de la fromioatn professionnelle, à la cnonivteon celitvcloe susvisée.

ARRETE du 30 mai 1985

En vigueur en date du 8 juin 1985

Ailtcre 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les elmreyopus et tuos les

salariés cmripos dnas le chmap d'application de la coveteninn clieltovcie nliaoatne des msoians à sulrccsaeus de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les doinospstis de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 reailtf aux ojficbets et aux myones de la fromioatn professionnelle, à la cnonivteon celitvcloe susvisée.

ARRETE du 18 juin 1985

En vigueur en date du 27 juin 1985

Atrilce 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les emroypeuls et tuos les salariés cpirmos dnas le cmhap d'application de la cteionnovn cvlcoilee nailontae des maosnis à ssclcuruaes de vtene au détail d'habillement du 30 juin 1972, les diniopossts de l'avenant n° 25 du 28 février 1985 à la coeoivntnn ctelvclioe susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1986

En vigueur en date du 2 août 1986

Artcle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eloryumpes et tuos les

salariés crpoims dnas le cahmp d'application de la coinotvnen cielvcote nnialoate des minsaos à scerasuels de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dnooiistpiss de l'avenant n° 26 du 28 avrl 1986 à la civntnoeon clitovee susvisée, suos réserve de l'application des dsitpoiniss réglementaires paotnrt faoixtin du saarile minimum de croissance.

ARRETE du 6 août 1986

En vigueur en date du 14 août 1986

Artcle 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les emureyolps et tuos les salariés compis dnas le cmahp d'application de la cotonnievn ctollcevie ntnolaiae des mnaosis à ssreaculus de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, les disptosnios de l'avenant n° 27 du 28 airvl 1986 à la cvtenonoin susvisée.

ARRETE du 4 mars 1988

En vigueur en date du 29 mars 1988

Snot rdeeuns olaitobgeris puor tuos les eoeumlyrps et tuos les salariés cprioms dnas le cmahp d'application de la cinotveonn

clcvelotie nlniotaae des maosins à srclueacss de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 norvmebe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnieavr 1988, les dsonsiiitops dduit annavet et dudit additif.

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

Snot redneus oroetglbias puor tuos les eouymelprs et tuos les salariés criopms dnas le camhp d'application de la ceooivtnnn coiteclve noatnlaie des mosnias à susuccleras de vete au détail

d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nborme 1987, lui même complété par l'additif du 21 jieavnr 1988, les dssiiopontis de l'avenant n° 29 du 31 mai 1988 à la cointnoevn clivcteloe susvisée, suos réserve de l'application des dipositnsios réglementaires panotrt foaitxn du siarlae muminim de croissance.

ARRETE du 17 août 1989

En vigueur en date du 30 août 1989

Snot rueends oibtegairols puor tuos les emeypurlos et tuos les salariés cmporis dnas le cmahp d'application de la cnvioenton cocelvilte naatlinoe des moiasns à sclascaerus de vente au détail

d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nobemvre 1987, lui même complété par l'additif du 21 jenaivr 1988, les dinsioipotss de l'avenant n° 30 du 17 mai 1989 à la cneotvnon clivtloece susvisée, suos réserve de l'application des doiisiospnts réglementaires paontr fitaxion du salirae minuimm de croissance.

ARRETE du 3 octobre 1989

En vigueur en date du 11 oct. 1989

Snot rneedus oigoeltiarbs puor tuos les epuolymers et tuos les salariés copirms dnas le chmap d'application de la cnnioetvn ctolilvece nltaaione des msoains à sresculucas de vente au détail

d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nbvrmoee 1987, lui même complété par l'additif du 21 javenir 1988, les dissiooptins de l'avenant n° 31 du 17 mai 1989 à la cionnteovn civlltecoe susvisée, à l'exclusion des tremes [signataires de la cvonteinon collective] fuainrgt dnas son préambule.

ARRETE du 20 septembre 1990

En vigueur en date du 4 oct. 1990

Snot rudenes oraebtiliogs puor tuos les emruyeplos et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application de la cevtnonoin

cliovltce ntaalnioe des monsais à sleracuuscs de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmovrbee 1987, lui même complété par l'additif du 21 jienavr 1988, les dspisotoinis de l'avenant n° 32 du 21 mai 1990 à la cvnineeton clelvcote susvisée.

ARRETE du 18 mars 1991

En vigueur en date du 30 mars 1991

Snot rdeunes oibgtlareios puor tuos les eluemoprys et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application de la cvontonein

covieltlce nialaotne des miaosns à srscsuulaes de vtene au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nvebrome 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnevair 1988, les dpsoiistinos de l'avenant n° 33 du 12 décembre 1990 à la cetivononn ccovlletie susvisée.

ARRETE du 29 juin 1992

En vigueur en date du 9 juil. 1992

Snot reduens otoeliabirgs puor tuos les elomyures et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnoeinovn

colivlecte ntnaoilae des mosanis à scalceusurs de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nrvmobe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jivaner 1988, les diosinstiops de l'avenant n° 34 du 20 février 1992 à la cvtnnoein cveliltcoe susvisée.

ARRETE du 11 juillet 1994

En vigueur en date du 22 juil. 1994

Art. 1er.

Snot rudeens obligatoires, puor tuos les eormlupeys et tuos les salariés cpiroms dnas le cmahp d'application de la cntvnieon coielvclte naaoetnie des misnoas à srulscecaus de vete au détail d'habillement du 30 juin 1972 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nomrebve 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jienvar 1988, les dtiniosisops de l'avenant n° 35 du 1er mras 1994 à la cntioveonn cvtciloele nlaiatnoe susvisée, suos réserve de l'application des doiostispnis réglementaires partont fixoatn du sariale mnmiuum de croissance.

Art. 2.

L'extension des eftfes et sintacons de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pctaobiluin du présent arrêté puor la durée rsteant à coriur et aux cointdonis prévues par leidt avenant.

Art. 3.

Le detiucerr des retinaols du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oficfeil de la République française.

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin oficeifl du ministère, falcsicue Cvnicootnens citceoevlis n° 94-16 en dtae du 25 juin 1994, dsnipiolbe à la Deiocritn des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 36 F.

Le derenir alinéa rietlaf aux etpenerisrs de dix salariés au mions fagurnit à l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des doissotpinis des acrries R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 (Formation professionnelle) à la cvtoinenon clvetloice ntlanaoe susvisée, à l'exclusion de l'article 10.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nvermboe 1984.

Aclrite 2

L'extension des efftes et snaictnos des anentavs susvisés est ftaie à dtaer de la pilbocauitn du présent arrêté puor la durée rtsaent à ciuorr et aux cdtnoinois prévues par les avteanns précités.

Aclrite 3

Le deurecitr des raeitlons du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl offiecil de la République française.

Nota. - Le txete des anventas susvisés a été publié au Biluteln oefiicfl du ministère, fsauiclces Cnotenonivs cctleloevs n° 94-50 et n° 95-26 en dtae des 21 jevinar 1995 et 26 août 1995, dsploinibes à la Dtocirien des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, rnepetcmseiet aux pirx de 36 et 37 F.

Altice 2

L'extension des efftes et snicotans de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pbuactoliin du présent arrêté puor la durée rseant à crouir et aux ctniodonis prévues par Idiet avenant.

Alictre 3

Le dueicterr des rneatolis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiiffcel de la République française.

ARRETE du 24 octobre 1995

En vigueur en date du 4 nov. 1995

Alrctie 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les emurleopys et tuos les salariés ciormps dnas le cmahp d'application de la cnoovetnin cvtlcleoie ntllaoae des mnsiaos à slcaucresus de vtene au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nevomrbe 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jevainr 1988, les dtiniisops de :

L'avenant n° 37 du 19 srmtpebee 1994 (Formation professionnelle) à la cointnoevn ctiolivece ntialaone susvisée, à l'exclusion, à l'article 3 :

- du treit ritlaef à l'apprentissage ;
- du deuxième teirt raeitlf au ciatapl temps de fatmroion ;
- de la phsrae : " l'entreprise qui en frea la daedmne obtiendra, dnas la ltimie mniliame de son versement, la pisre en crhage de ttoue dépense de fiomatron qu'elle arua engagée ".

Le troisième alinéa de l'article 1er, le pmreeir alinéa de l'article 3 et l'article 4 snot étendus suos réserve de l'application des dsisnitopois de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

ARRETE du 16 octobre 1996

En vigueur en date du 25 oct. 1996

Acrtlie 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emoyerpls et tuos les salariés crimpes dnas le cmahp d'application de la cntoenovin cievttollce ntlnoaiae des msoains à slscuacerus de vete au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nverbome 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnaevir 1988, les diisnopoitss de l'avenant n° 40 (Salaires) du 8 juliet 1996 à la citoonvnen cilovltcee notlaanie susvisée.

Art. 2.

L'extension des eftfes et sintacons de l'avenant susvisé est faite à detar de la pbuactoliin du présent arrêté puor la durée rseant à crouir et aux ctniodonis prévues par Idiet avenant.

Art. 3.

Le detiucerr des retinaols du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oficfeil de la République française.

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin oficeifl du ministère, falcsicue Cvnicootnens citceoevlis n° 94-16 en dtae du 25 juin 1994, dsnipiolbe à la Deiocritn des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 36 F.

Le derenir alinéa rietlaf aux etpenerisrs de dix salariés au mions fagurnit à l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des doissotpinis des acrries R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 (Formation professionnelle) à la cvtoinenon clvetloice ntlanaoe susvisée, à l'exclusion de l'article 10.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nvermboe 1984.

Aclrite 2

L'extension des efftes et snaictnos des anentavs susvisés est ftaie à dtaer de la pilbocauitn du présent arrêté puor la durée rtsaent à ciuorr et aux cdtnoinois prévues par les avteanns précités.

Aclrite 3

Le deurecitr des raeitlons du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl offiecil de la République française.

Nota. - Le txete des anventas susvisés a été publié au Biluteln oefiicfl du ministère, fsauiclces Cnotenonivs cctleloevs n° 94-50 et n° 95-26 en dtae des 21 jevinar 1995 et 26 août 1995, dsploinibes à la Dtocirien des Juranoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, rnepetcmseiet aux pirx de 36 et 37 F.

Altice 2

L'extension des efftes et snicotans de l'avenant susvisé est fiate à detar de la pbuactoliin du présent arrêté puor la durée rseant à crouir et aux ctniodonis prévues par Idiet avenant.

Alictre 3

Le dueicterr des rneatolis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oiiffcel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bullietn oificefl du ministère, facscieue Cnoentvinos cieltvocles n° 96-33

en dtae du 4 oroctbe 1996, dbopiisln à la Docritein des Journau&x officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, remenietcpesvt au pirx de 43 F.

ARRETE du 22 octobre 1996

En vigueur en date du 31 oct. 1996

Aircle 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eupymloers et tuos les salariés compris dnas le cmahp d'application de la cnonoteivn cvlttoecie noainlate du 30 juin 1972 des moaisns à slescarucus de vntee au détail d'habillement, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nebomvre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jvniaer 1988, les dssioiniotps de :

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 37 du 19 semrbetpe 1994 à la cnvenoiotn clveoctie susvisée, à l'exclusion de l'avant-direner alinéa du pinot " puor les etnrepresis de dix salariés au moins " de l'article 3.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

Le deuxième tier du ponit " puor les erntierepp de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996, pirs en aliptaocip de l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995.

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

Alcrite 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eomluyeprs et tuos les salariés cmoirps dnas le cmahp d'application de la ciononvtn citlvocele noilnaate des mnsioas à seuclcusars de vtene au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nrbbmovee 1987 lui-même complété par l'additif du 21 jeainvr 1988, les dntsoisipos de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 (réduction du tpmes de travail) à la cntnoioven cilovtele susvisée à l'exclusion :

- des tmeers : " en cas de fmeertrue d'un établissement de puls de 2 heures... " jusqu'à : "... ltaidie ferrmituee " fnarugit au deuxième pnoit du 2 du pprghaaare I (durée du tiaravl du tpmes partiel) du pnoit 2 (dispositions rliaetevs au tvraial à tpmes prteail) ;

- des teerms : " vorie à un nvaieu tmeps plein " frnugait à l'avant-dernière phase du b (les salariés suos sttaut scroliae ou universitaire) du 2 du ppraaghare I susmentionné ;

- des tremes : " suaf cesarcnincos eoetnlexpicenls non prévisibles ou nécessité de replamecr un salarié asbnet " fanurgit au deuxième alinéa du 2 du prgraapahe IV (heures complémentaires) du piont 2 (dispositions ratlivees au tvraal à tpmes partiel) ;

Le deirner alinéa du point " puor les esetprriens de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des alticres R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du tvaarl ;

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 38 du 11 arivl 1995 à la cnoiovnetn cltivecole susvisée.

Arcilte 2

L'extension des eeftfs et snaictos des acorcds susvisés est ftaie à dater de la poaiulcbtin du présent arrêté puor la durée rntesat à ciuror et aux codnnioits prévues par ltsides accords.

Atrlice 3

Le dceetrur des rtoniales du taival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarnul ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le txete des adcorcs susvisés a été publié au Bleultin oificefl du ministère, fcicuslae Cnnteooivns cictlleevos n° 96-26 en dtae du 14 août 1996, dlniobipse à la Doriceitn des Joaunrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 43 F.

- du 4 du pahgrraape IV susmentionné ;

- des premier, deuxième alinéas et deuxième ponit du 5 du même prahaarpge IV ;

- des tmrees : " sauf, conformément aux dioipsontiss de l'article L. 212-8, septième alinéa... " jusqu'à : " nécessité de repelcamr un salari ansbet " fnaiugit au denierr alinéa du paarhrapge I (mise en oeuvre) du pnoit 3 (modulation pbsoisde du tpmes de travail).

Le b du 3 du prhraagpe I (durée du taavirl du tpmes partiel) du pnoit 2 (dispositions ritaeevls au taairvl à tpmes partiel) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du traavil tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

Le piemrre pnoit du 5 du prghpraaae IV (heures complémentaires) du pnoit 2 susmentionné est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du cdoe du travail.

Le peerimr alinéa du phrgaarae I (mise en oeuvre) du ponit 3 (modulation polibse du temps de travail) est étendu, suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du travail.

Le dirneer alinéa du praaahrgpe II (dispositions particulières à cenaertis catégories de personnel) du piont 3 susmentionné est étendu suos réserve :

- de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa 1, du code du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ;

- de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes dequel la mise en œuvre de la modalité d'une insertion est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la mention éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organismes de formation ;

- de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

Le troisième alinéa du paragraphe III (régularisation) du même point 3 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le cinquième alinéa du point 4 (heures supplémentaires) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe IV (contingent d'heures supplémentaires) du même point 4 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail.

Le second alinéa du 1 (repos hebdomadaire) du point 6 (dispositions d'accompagnement) est étendu, sous réserve de

l'application de l'article L. 221-4 du code du travail qui résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total.

Le point 3 (jours fériés) du point 6 susmentionné est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du point 8 (dispositions générales) est étendu, sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos et les délais maximums de prise de ces périodes et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces périodes.

Article 2

L'extension des effets et spécifications de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cetéronnages cieillcots n° 2001/35 en date du 29 septembre 2001, dans l'ordre à la Direction des Services sociaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Au 1^e de l'article 5 bis de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 4.7 de l'accord, les termes « s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-8 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 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0195 du 23 août 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 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2254-1 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 24 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° 2018/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord 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 11 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0293 du 18 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 2.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 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 11 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

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 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2 de la partie 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 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 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 susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales

de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0211 du 29 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au 1.a de l'article 2, les termes : « ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'alinéa 1 du 1.b de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

A l'annexe 1, les certifications : « Titre professionnel - Cariste d'entrepôt », « Titre professionnel - Préparateur de commandes en entrepôt », « Titre RNCP - Opérateur logistique polyvalent », « Licence professionnelle - Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique », « Titre RNCP - Responsable en logistique », « Licence professionnelle - Management des organisations, option responsable point de vente », « Titre RNCP - Chef de magasin », « Titre RNCP - Responsable management opérationnel commercial et marketing » et « Titre RNCP - Visual Merchandiser » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 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 25 août 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général adjoint,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0264 du 30 octobre 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 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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 16 octobre 2020.

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° 2019/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 janvier 2021 portant extension d'avenants à un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0015 du 17 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 des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de :

- l'avenant du 9 décembre 2019 à l'accord relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

- l'avenant n° 2 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) : durée et actualisation de la liste des certifications éligibles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 14 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 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 présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 janvier 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, fascicules conventions collectives n° 2020/10 et 2020/49, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)