

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 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 JUN 1972. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 8 DÉCEMBRE 1972 JO DU 7 JANVIER 1973

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des maisons à succursales 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, techniciens et agents de maîtrise CTFC ; Fédération nationale des cadres du commerce CGC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération générale services-livre CFDT, par lettre du 7 août 1980 ; Fédération des commerces et des services UNSA, par lettre 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 employeurs et salariés des magasins de vente et sièges des entreprises à succursales dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles textiles, rurbains 64-11 et 64-14 de la nomenclature des activités et professions du 9 novembre 1973 (à l'exclusion des entreprises de commerce de détail des tapis et moquettes).

Par extension à succursales 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, savante 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 employeurs et les salariés des entreprises à succursales dont 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 relevant des rubriques 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 voilages et d'articles ménagers divers en matières textiles, de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992.

Par extension à succursales 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, savante 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 conclue pour une durée de 1 an à compter du 1er juillet 1972 et se poursuivra entée 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 ou conjointement 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'adresse des organisations syndicales et accompagnée d'un projet de modification.

Les propositions concerneront 3 mois au plus tard après la date de révision.

En tout état de cause, la présente convention restera 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 concerneront de se reporter 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 avenants sont applicables à l'exclusion de tout autre et ils se substituent, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des salariés visés à l'article 1er. Cependant, la présente convention et ses avenants ne peuvent être l'occasion d'une réduction des avantages acquis individuellement ou collectivement ou par le fait des usages.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains 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, employés et salariés reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit

puor les tarrulleaivs d'adhérer lemerinbt et d'appartenir à un sacciynt pessofroeiinnl constitué en vetru 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 congédiement.

Si l'une des pretias caetntrocants cosettne le moitf du congédiement d'un tivaulelrr cmme aanyt été effectué en viotolain du driot sandyicl ci-dessus rappelé, les duex peaitrs s'emploieront à reconnaître les fatiss et à atopepr aux cas liuegiitx une siltuoon équitable.

Cette ietrneionvn ne fiat pas obtlcase au dirot puor les pteiers d'obtenir jeridnceiuaimt réparation du préjudice causé.

L'exercice du driot 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 dnass tetous les etesiernprs dnass les cootinnids prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 rivltae à l'exercice du diort sadnicyl dnass les entreprises.

Les salariés exerçant des fonctnois saarieutts dnass des oniniogatrass sclndaiys ou dnass des ormisenags peseslrnnooifs 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 piiaperctr aux congrès stetturiaas des otaonirsigans selycinads représentatives bénéficieront - sur jstfatuiciif - de 3 jours payés par an dnass la lmtiie d'une pnesroe par episnrtere et par ongaitsrtoan syiacdnle représentative.

Un salarié aanyt une ancienneté supérieure à 1 an appelé à occpeur une fotcionn sdyliciane 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 dnass une epmoli smliiraie si la durée de rptuure du cortant de traavil est supérieure à 6 mios et inférieure à 2 ans et à coitidonn 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 aqicuss aanvt le départ snerot conservés.

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

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dnass une cmsomoisin piarartie de la pfoisrsoen ou dnass toute aurtte csmmosiion décidée par les stgnreaiaiss de la présente covenitnon dnass la carde de ctete dernière, ou puor atsesser aux réunions de csmmsiioons de conciliation, le temps passé srea rémunéré cmme temps de taivral dnass le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Les ancesebss découlant des pahaegrpras ci-dessus ne sneruaiait 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 onsoiraignts peoatarnls représentatives de la citnvnoeon cilctloeve s'engagent à roersbuemr à chquae salarié anmagcconpat les représentants sdianycux paeennrmts aux réunions paiitrares ses fiars de déplacements'il vneit d'une région arute que la région pnriarinese (entendue cmme la région des trpnaotrss peirnisas définie par le décret n° 75-239 du 11 arvil 1975)(1), dnass les coinoditns ci-après :

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

b) Friass de raeps sur une bsae firoftraiae de 6 fios le mimnuim gtanrai(2).

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

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

2° Les fairs snot remboursés dnass un délai mamiumx de 30 jruos suanivt la dtae à llaqulee les juasticftifis onauigirx ont été présentés. Les jfstiiautifs 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 doitpsniois du présent actire s'appliquent également aux mmeerbs de la CNPPI iussd d'entreprises de mions de 50 salariés.

(1) Les tremes « s'il vient d'une région autre que la région piinnsraee (entendue cmme la région des tnrsaopts perinasis définie par le décret n° 75-239 du 11 aivrl 1975) » snot eluxcs de l'extension cmme étant coerinrtas 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 iirennevtt 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 puot constituer, au sien de l'entreprise ou de l'établissement, une sicoten slanidyce qui arusse la représentation des intérêts peolrinnfoesss de ses membres, conformément aux dsiotpiinoiss de l'article 1er du livre III du cdoe du tiarval et dnass 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 saydlnicie arssue la ctoelcle des canotitissos syailcndes à l'intérieur de l'établissement mias en doerhs des tmepps de travail.

La dsfoifuin de la persse sndcliay et des tatcrs scyuiandx dnass l'entreprise est libre aux hreues d'entrée et de stiore du travail.

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

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

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

Un exrlimeape des itnooafirnms à affectihr srea reims simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements ocnpuat puls de 200 salariés, la soceitn slindcyae ulitise un laocl aménagé à l'usage cummon des snocetis slaydenics et mis à luer dispoosiitn 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'encontre de l'établissement en deorhs de l'horaire et des leijux 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 dptitsoisins 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, cuqhae délégué scadnyil devra prévenir au préalable son cehf hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de tmeps 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 ettfiecf 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 eftcief d'établissement de puls de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au mions 50 salariés srait composée umnnqeeuit d'établissements dnstictis de minos de 50 salariés, il srea désigné un délégué sidyacnl 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 cllees 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 msioin des délégués du penesrnl csotsine à présenter les réclamations iudvedlneils 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 abruittonis snot déterminées par la législation en vigueur.

(1) Alicrte étendu suos réserve du rscepet des doipitoisnss de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avril 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 coiotusitn 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 ttexes légaux en vigueur.

Article 13 - Compétence du comité

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Le comité cntreal d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dnas les citdnnoins légales, les abtritoutnis d'ordre social, preiossfenonl 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 schoede réunion à la daenmde de la majorité de ses membres.

Le comité cntreal 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 dnedmae de la majorité de ses membres, fneurigt onmtbgairielot à l'ordre du juor de la séance les qneuitsos jetoins à la dmndae 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 dcioiretin à l'amélioration des cinitodnos cecillteovs d'emploi, de travail, aïsni que des cionotdnis 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 doit relancer l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avec qui sera tinsmras avec le projet de règlement à l'inspecteur du travail.

Le comité est également consulté sur l'affectation de la croutitibnn sur les salaires à l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet.

Le comité assure ou contrôle la gestion de tous les ?uvres sociaux établis dans l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou prioritaire à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par le décret du 2 novembre 1945.

Le financement par l'employeur des ?uvres sociales gérées par le comité est obligatoire. Il fixe l'objet au niveau de chaque établissement d'un accord préalable qui en déterminera le taux par rapport à la masse des salaires.

Le comité intervient dans 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 systématiquement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Ces problèmes de formation et de perfectionnement pénalisent souvent l'objet d'un avenant à la présente convention.

Le comité étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la productivité de l'entreprise et proposer l'application de celles qu'il aura retenues.

Article 17 - Attributions d'ordre économique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1992

Le comité est systématiquement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

Le chef d'entreprise ou d'établissement rend compte, en la motivant, de la situation donnée aux avis et vœux émis par le comité.

Le comité d'entreprise est systématiquement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Au moins 1 fois par an, le chef d'entreprise ou son représentant présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, ainsi que ses perspectives pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité d'entreprise un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle au cours de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

Dispositions relatives aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité d'entreprise, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et les

rapports des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui sont soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissions aux comptes, recevoir les représentants sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler des observations utiles, qui sont portées devant l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable choisi parmi les experts agréés inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

L'expert-comptable peut présenter des relevés des brevets commerciaux énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes indemnités et aux mêmes primes que les actionnaires et aux mêmes époques.

Deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un, à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre, à la catégorie des employés et ouvriers assisteront, avec voix consultative, à tous les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, selon le cas.

Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les attributions de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation 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 personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois suivantes :

b) Les salaires mensuels minimaux de ce personnel sont l'objet de l'annexe II ;

c) Les salariés s'engagent à respecter le principe « à travail égal salaire égal » pour les jeunes travailleurs et les femmes.

Article 19 - Jeunes salariés

En vigueur étendu en date du 2 mai 1977

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par le livre II du code du travail, modifié par l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967.

Il est précisé que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

2. Aucune période de travail effectif intermittent ne pourra excéder une durée maximale de 4,5 heures.

3. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit.

4. La durée maximale du repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives.

A l'exception des apprentis, le salaire réel des employés de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimum de leur 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

Sera considéré comme pensreol mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le pnoesenrl ouvrier arute que cueli de ftbcoraaiin et de mesure, à savoir cueli de la rhuetcoe 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 cnoitevonnn 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 futat ennerdte par « apepntri » cluei ou cllee qui est lié par un ctaonrt d'apprentissage écrit au chef d'entreprise et qui reçoit un eemnnenigset méthodique et cplomet suos la responsabilité de l'employeur dnas les cnioidots allenmtceuet déterminées par le livre Ier du cdoe du travail.

Les cortnats cluncos à ptrair du 1er jiuilelt 1972 denrovt être coferonms aux disstnpioois de la loi du 16 jlleuit 1971 et des tetxes 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 sceerivs 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 ciaanocnsne de la présente cevoiotnnn clivetcoe et des aevtnans à la psenrone recrutée.

Cette obglitiaon est réputée sitftaasie par l'affichage de la cnvnooeitn dnas les luoacx d'embauchage. Un eerplxaieme reste à la dsopistoiin du personnel. Un exaplemrie est rimes à cuaqhe délégué du psnnroeel sur sa ddmene dnas les etrenspires qui ocupectn 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 produire :

- son état civil ;
- s'il est étranger, les dtemoucns nécessaires eu égard à sa nationalité ;
- son dreiner citifacret de travail, jisutiafnt qu'il est lbire de tuot cnarott antérieur ;
- son ctaifcreit d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé ppyuishe ;
- ses cartes d'assurances seilocas et d'allocations fllaiemias s'il est aetsstjui aux premières et acliaaorlte des deuxièmes ;
- puor les mnios de 18 ans, l'autorisation de la psornnee exerçant la picssnae ptaanlere et une lrette anutasriot le miuner à ricveeor sa piaie ;
- si l'employeur le demande, un exrtait 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 mdiiotaoficn dnas la fntocion entraînant une micoafiidton de saailre ou de classification, la niioitaofctn srea ftiae par écrit et, en tuot cas, srea justifiée par les mtnnieos portées sur le btlielun de salaire.

Article 28 - Modification de situation personnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Pour ttuoe mdcfiaitioon innnvreetat dnas la stotiuian pllenrenose du salarié, postérieurement à son eaengegnmt et entraînant miofiadicotn des obntoailags de l'employeur, le salarié 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 tereiarmpops snot destinées à pvrouir au rpenamlcemet des abscees aurtes que ceells de curote durée résultant de la vie cuatonre de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, miaadles de ctuore 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 traeripome d'une pernnsoe sur un epmoli de catégorie supérieure au ptsoe qu'elle occupe oariernedinmt n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet srevir à

paellr de façon pérenne des iennfsiucsas d'effectifs.

Les anftctafieots toearrmpeis cneconeort eennlteemlseist :

- la lnguae milaade ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé paentral ;
- le congé prtnaeal 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 atnfofiteacs teemiparors entraînent, à cmotepr du peiremjr juor de latdie aocteitaftn et puor sa scittre durée, un complément de rémunération.

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

Les règles de rémunération vraaible liées à ce pstoe snot appliquées et les prmies vlbaiaers csronneoadtprs versées.

Les compétences aiueqscs à l'occasion d'affectations tpoeremiars dvnoiet ptreetmre au salarié concerné d'accéder au neivau de csalciisatoifn supérieur. L'affectation 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 gssoserse médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article 29 du lrvie Ier du cdoe du tariavl et des txtes ultérieurs s'y rapportant.

En cas de maitotun d'emploi, les employées en état de gssreose cernoestv le bénéfice de luer précédent eplomi pdhenat 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 bluiltén 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 nluoelve catégorie ou luer nuvoel emploi, l'ancienneté acquise.

Lorsque, à l'intérieur d'un même grpuoe (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 bénéficier de l'ancienneté auicqse 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 salarié aynat entraîné une rrpuate 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 hruees puor l'ensemble du psrneneol snas rorceus au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 puor le pernesonl de vente.

Les modes de répartition de l'horaire hmedoabdaire snot fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952, modifié par le décret n° 53-1039 du 24 ooctbre 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 pnaedt 14 snimaees par an, après iotomirnafn de l'inspection du travail, à coidnoith que les hueers de traival acmpcioels etlionexpmeeclennt pneandt la journée ou la demi-journée hemeuiatllelbt chômée doennnt leiu siot à un rpeos cspoetmnuaer pirs en doehrs des smeaines de dérogation, siot à une mojirotaan de saarile de 25 % à llqaluae s'ajoute éventuellement la maaioitjrn puor hruees 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 svuniatae :

- 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 lieeienncmt d'un employé anyat une ancienneté de srcevie de puls de 2 ans dnas l'entreprise, cet employé a doit à un délai-congé de 2 mois.

Le lcceienenmit srea notifié par l'employeur par ltetre 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 proruia tjorouus deespsinr le salarié d'effectuer ce préavis. Il dreva l'en prévenir dnas la nttaoificin du leemencnciit par lttere recommandée aevc aivs de réception, et lui régler l'ensemble des indemnités légales et cvnnleoeonnitls qui lui snot dues.

Article 39 - Temps libre en vue d'un réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Pendant la période du délai-congé réciproque, c'est-à-dire de 15 jours ou de 1 mois au maximum prévu à l'alinéa 1 de l'article 38 et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés sont autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences sont considérées comme des 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 du salarié.

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

L'employé licencié qui, au cours de la période du 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.

Article 40 - Licenciement collectif

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Dans le cas où les circonstances imperioses imposent à l'employeur d'envisager soit un ralentissement d'activité, soit une restructuration de l'entreprise, la direction consultée en temps utile, dans les délais prévus par l'accord national de l'emploi, le comité d'entreprise ou d'établissement sur les mesures qu'elle compte prendre. Le comité émettra un avis sur l'opération projetée et ses modalités. Cet avis sera transmis à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement qui doit être présentée à l'inspection du travail.

S'il doit être procédé en diurne, il est tenu compte de des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque niveau d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois des caractéristiques de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 41 - Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

L'employé licencié pour insuffisance professionnelle d'emploi ou diminution d'activité de l'entreprise aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant le départ effectif de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception, 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 doivent répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Le personnel licencié pour cause de licenciement collectif bénéficiera pendant 1 an d'une priorité d'embauche pour le même emploi ou un emploi similaire. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés doivent faire une demande de réembauchage par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 2 mois qui suivra leur départ effectif de l'entreprise et répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

Article 42 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Conformément à l'ordonnance du 13 juillet 1967, tout salarié licencié avant l'âge normal de départ en retraite recevra s'il compte au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, et sauf faute grave ou cas de force majeure, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Si le salarié compte plus de 2 années et jusqu'à 10 années d'ancienneté révolues. Cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois, ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Après 10 ans d'ancienneté, cette indemnité - calculée sur le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois en retenant le mode de calcul le plus favorable - sera composée de 2 éléments :

- le 1er élément sera égal à 1/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à la 10e année incluse ;

- le 2e élément sera égal à 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de la 10e année.

Après 15 ans d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année d'ancienneté à partir de la première, à 1/5 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, en retenant le mode de calcul le plus favorable.

Elle ne pourra être supérieure à 6 fois le salaire mensuel moyen des 3 derniers mois.

En cas de licenciement collectif, si celui-ci résulte de circonstances de force majeure telles que résiliation du bail, l'employeur qui essaiera de pas pouvoir régler l'indemnité ci-dessus devra demander, sous le contrôle de l'inspection du licenciement, la réunion de la commission paritaire prévue à l'article 60 ci-après. Celle-ci, après enquête, pourra accorder des délais dans le règlement de l'indemnité.

L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à l'âge de la retraite visée à l'article 44.

Article 43 - Logement de fonction

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Dans le cas où l'employé est logé par l'entreprise, il est entendu que si le logement est fourni par l'une ou l'autre des parties, le logement sera libéré dans les conditions prévues par écrit par celles-ci sous le contrôle de l'entreprise dans les lieux.

Article 44 - 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 ans ou 60 ans en cas d'incapacité), le contrat de travail 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 donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

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

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 mise à la retraite est le fait de

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 par mois de présence dans l'entreprise ;

b) L'employé qui a 1 an de présence bénéficiera d'un congé annuel 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 personnel pourra avoir tout ou partie de son congé payé pendant une autre période de l'année ;

d) Sauf réserve d'un accord réciproque, le congé peut être fractionné. Lorsque la fraction, prise 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 comprise 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 bénéficiera, dans toute 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 a droit à 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, en sus du congé retenu à court, 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 certificat médical, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les permissions exceptionnelles de courte durée accordée au cours de l'année, les congés 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 effectivement travaillé, selon le mode de calcul qui lui est le plus favorable ;

k) L'employé travaillant en permission 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, bénéficiera de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de 6 mois passés dans les sous-sols ;

l) Congés d'ancienneté : le personnel bénéficie de congés supplémentaires annuels qui ne peuvent être accolés 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 acquis à la date d'entrée de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Le ou les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit.

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne peuvent pas être pris en compte dans le calcul défini au paragraphe ci-dessus relatif au fractionnement 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 de famille prévus ci-dessous :

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

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

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

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

- naissance ou adoption d'un enfant ou d'un petit-enfant : un jour non travaillé ;

- décès du conjoint : 4 jours non travaillés ;

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

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

- décès d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents : 1 jour non 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 non travaillé.

Les congés exceptionnels ci-dessus énumérés 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 appel ou rappel sous 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 versement 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 de maladie dûment justifiée et notifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de maladie majeure, ne courent pas de peine de droit une rupture du contrat

de travail.

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

Toutefois, dans le cas où ces établissements inspirent le respect des intérêts des intéressés, la notification de l'obligation du remboursement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Cette notification interviendra au plus tôt du préavis d'usage.

À partir du 4^e 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 percevront 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 % ,

sans que, cependant, le total des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de mutuelle ou de régime de prévoyance) que percevra ainsi l'employé malade puisse excéder ni le salaire mensuel moyen perçu par lui pendant les 12 mois précédant la maladie ni le salaire plafonné 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 d'entrée en service de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Pendant les 3 premiers mois de luer maladie, et après 2 ans de présence, les employés malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues aux articles 38 et 42 de la présente convention s'appliquent.

(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 s'appliquent en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an requise pour le paiement 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 2^e 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 accident du travail aura, s'il en fait la demande dans le mois

suiant la date du constat médical de la guérison par lettre recommandée 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 ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur avoir été faite.

Article 51 - Maternité

En vigueur étendu en date du 25 févr. 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 postnatale 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 certificat médical comme 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 prolonger son arrêt de travail 14 semaines après l'accouchement, soit 22 semaines au total.

À partir du 4^e mois de grossesse, toute salariée bénéficiera, sans perte de salaire, de 1/2 heure de réduction d'horaire 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 3^e alinéa ci-dessus, les salariées pourront, sur leur demande faite par lettre recommandée avec avis de réception, obtenir, pour élever leur enfant, une mise en disponibilité d'une durée de 2 ans au maximum dans les conditions définies au tableau ci-après.

À l'expiration de ce congé maximal de 2 ans, et à condition de prévenir l'employeur dans les délais ci-dessus de leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie satisfaisant leur salaire antérieur dans les conditions du tableau ci-dessous :

Durée de la mise en disponibilité : 1 an

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la proposition : 1 mois avant

De la reprise : 1 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 15 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la proposition : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 18 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la proposition : 2 mois avant

De la reprise : 2 mois avant

Durée de la mise en disponibilité : 21 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre

recommandée avec avis de réception :

De la pte l'employeur : 2 mois avant

De la rsepte : 2 mois avant

Durée de la msie en disponibilité : 24 mois

Date à laquelle l'employeur doit être avisé par lettre recommandée avec avis de réception :

De la rsepte : 2 mois avant

Ces périodes te l'employeur ne snt ffnarlibcotaes ni pour une rsepte ni pour une poolotniagn (1).

Il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congé non payés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse médicalement constatée et dûment notifiée sauf dans les cas prévus par l'article L. 122-25-2 du livre Ier du code du travail.

Le congé de maternité n'entre pas en ligne de compte pour le droit aux congés normaux de maladie, il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Il entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

En cas de maternité, les intéressées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de maternité.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail (arrêté du 25 juillet 1978, art. 1er).*

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

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

La base de calcul de ces indemnités résultera de la moyenne mensuelle de l'ensemble des rémunérations perçues pendant les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, y compris les cotisations de sécurité sociale.

Article 53 - Absence pour cas fortuit ou de force majeure

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les absences dues à un cas fortuit ou à la force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail du salarié, à condition que l'employeur en soit informé dans les plus brefs délais possibles.

Article 54 - Dossiers du personnel

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Aucun rapport concernant le personnel ne pourra figurer au dossier qu'après notification à l'intéressé.

Il pourra y être apportées des précisions concernant la note, en présence du délégué de son choix et y porter éventuellement ses observations.

Article 55 - Tenue de travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Dans chaque entreprise, les conditions concernant la tenue du personnel en contact avec la clientèle sont fixées par le règlement intérieur.

Dans le cas où une tenue particulière serait imposée, celle-ci sera fournie et entretenue par l'employeur, dont elle reste la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tenues en matières les plus inflammables.

Article 56 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Au cas où les diverses priorités de réembauchage concernent dans la présente convention pour maladie, accident du travail, obsolescence techniques et causes économiques verbalement en concurrence, elles se régleront d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

L'employé réembauché du fait des priorités de réembauchage et qui n'était pas parti de son fait cessera les avantages d'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

Article 57 - Personnel sous contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980

Les emplois pour lesquels le contrat de travail est conclu à durée déterminée dans les cas suivants :

1. Pour assurer le remplacement d'employés sous contrat à durée indéterminée pendant leurs congés payés ;
2. Pour assurer le remplacement d'employés sous contrat à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bonne marche du service concerné ;
3. Pour assurer le remplacement des intermittents pendant les périodes nécessaires :

- a) A l'exécution d'un travail temporaire de durée limitée ;
- b) A l'exécution d'un surcroît exceptionnel de travail précisé dans le contrat ;
- c) Dans les établissements où l'activité locale est saisonnière, pendant la période de pleine saison.

La période pour laquelle le contrat est conclu à durée déterminée ne pourra s'effectuer que dans les conditions fixées par la loi n° 79-11 du 3 janvier 1979, en particulier par les articles L. 122-1, L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 du code du travail.

Tout contrat à durée déterminée sera écrit et minoté par le contrat de travail.

En cas de remplacement d'un employé absent, le contrat devra préciser le nom de la personne remplacée ; il prendra fin au retour de celle-ci.

Si des salariés sous contrat à durée déterminée sont embauchés dans l'entreprise à la fin de leur contrat sans qu'il y ait eu notification écrite de leur embauche ou de prorogation, leurs contrats sont considérés comme conclus à durée indéterminée.

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

Sous réserve de la durée sstffuiane de l'ensemble de lrués contrats, les salariés suos cnaortt à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des dniopsitoiss prévues à la présente convention, ravitlees au driot sydiacnl et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux acetnicds 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 vleeilr à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux dnosipotiiss légales.

Le preoesnln trinvalaalt à des petoss ctnmoaport des resqius de mdilaee plfresnioneeolse srea l'objet d'une silnlvcareue médicale adaptée à cqhuae cas et l'employeur prrndeaa tetuos les mrseues nécessaires puor arusser sa sécurité.

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

Toutes dpisnioitoss srenot peirss puor que la siroosoaintn des msgnaias (musique d'ambiance, aconne publicitaire) ne siot pas pmanenrtee et puor que le niaevu du biurt ne siot pas excessif, conformément à la reiamodmtnoacn du 11 nbovrnee 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 ritlafes à l'application de la présente cvooetinnn qui n'auraient pu être tranchés entre la deocirtin et les

délégués du pennsorel de l'entreprise ou de l'établissement intéressé sreont déferés à une cimsmooin prtiiiraae nnoialte 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 cntntooievn prunonrot friaae 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 otgonaisn sydnlciae rncouene représentative à l'échelon national, ou tuot eylmeoupr qui n'est pas pritaae 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 niaoiotfticn 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 modifié 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 tiiraconsptn ne nécessitant pnraemqituet 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 annncoe 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 dglaayhpriocite s'initie à la ptquarie deuips mnois de 1 an.

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

Personnel de nettoyage. - Arsuse le ngyottaee 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 vschiere du magasin, est chargée d'accueillir et d'orienter tuot visiteur.

Emballageur. - Est chargé de procéder à l'emballage de la macrihndsae destinée 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 pietts trvaux 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 partque prflsnnieeosloe et possédant une ccnsonnaiase ssifuntfae des différents tuvraax aiasirmitdtnfs spmelis du srieic aeuuql il appartient, les etufecfe ou est cbalape de les aiimeslsr rapidement.

Dactylographe qualifiée. - Possède un diplôme de dlgtaiapocahyre ou a effectué au minos 1 année de paitqre professionnelle. Possède une vstisee namlore dnas l'exécution, présente son trvaial 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 buaeru 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 cahiort élévateur.

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 tsreanmt les ctonincamuïoms 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 porteofairn de ctaers mécanographiques.

Aide-sélectionneur d'achat. - Possède une conancssiane limitée de la madhainrcse et des furuouseinsrs ; est chargé de répertorier les rneetsimgens carnonent les aectlis et, sur les insirtntucos d'un employé de qfiuuaaitclon 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 eetsegnrirr l'arrivée, d'en prévenir le sicvree destinaire.

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

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

Débiteur. - Décharge le vedenur des opérations asoreecscis à la vente, ciondnt les cnielts 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 jrnouax comptables.

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

Catégorie C :

Employé spécialisé. - N'a pas une formitaon pfosienesorlnle particulière, mias a auqics une expérience satisfusne lui dnnaot les compétences nécessaires à l'exécution de tarvuax atfirditiamnss qui exinget l'application de procédures slipems mias précises, dnot la pauqirte nécessite une msie au caorunt préalable.

Archiviste. - Ausrse la cvirooatsenn et le cmeesalsnt des aiehvracs selon les intiorcnsuts 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 dneuotmcs cpaolbmtes de façon à prtreteme luer eotitipaolxn en informatique.

Sténodactylographe (1er échelon). - A au moins 1 an de pratique pileoslofrnnese ou possède un CAP de sténodactylographe. Est capable de sténographier sous une dictée à allure modérée, de se relever et de daypachteighorr avec une rapidité siasnuffte en présentant cneblenvmaeot son travail.

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

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

Standardiste (2e échelon). - Reçoit et tmrnesat les cmconitaunimos téléphoniques au myoen d'un sdtনারad ctoponmrar au moins 11 ptoses intérieurs.

Chauffeur (2e échelon). - Conduit un véhicule aoboulmte de plus de 3,5 tennes ou une vouirte légère sur de lnoegus distances.

Cariste magasinier. - Etcufee le tvairal d'un miareuitnnntaoe réserviste et ciodunt un ttcuarer ou un charoit élévateur.

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

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

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

Sélectionneur d'achat (1er échelon). - Cbalape de répertorier les données caorennt les fssouueirns et les articles, et de rechercher, sur intntsoirics d'un employé de qiliaauoictfn supérieure, des rntminensgeees paetfmmireat définis par une iionrmaotn préalable et précise.

Étalagiste (1er échelon). - Aaynt au moins 1 an de pqrutuae plieonernoflsse ou trliuaite d'un CAP, est capable d'effectuer un étalage en plaçant la mdhasicnrae et les aisceoscers d'étalage sunavit des deiecvrits précises.

Livreur-encaisseur. - Fiat les livsnriaos avec ou sans véhicule et esniscae hmianlulbteet le prix facturé au client.

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

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

Retoucheur débutant. - Aynat moins de 1 année de pqtuure pieserlsoolfnne et, sans être tialruite d'un CAP, est capable de fiare des rhuetoees très simples.

Catégorie D :

Sténodactylographe (2e échelon). - Possède au moins 2 ans de paqrutie posfilsoenelrne et est capable de sténographier sous la dictée, à viséte soutenue, de se relever à vtsisee carnutoe et de dypoaatrgcliaher ranepdimet en présentant avec sion son travail.

Aide-comptable (2e échelon). - Anyat au moins 2 ans de pautrque pfnlloroinesee dans le potse d'aide-comptable 1er échelon.

Vérificateur de cretas perforées. - Vérifie au meoynd'une mnaihce appropriée, sans erreur, 8 000 proeofantis à l'heure de cteras mécanographiques perforées.

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

Vendeur (2e échelon). - Aynat au moins 3 ans de ptuare professionnelle, ou tlritauie d'un CAP de vduneer avec au moins 1 an de pruiqtie professionnelle.

Retoucheur (1er échelon) (atelier ou domicile). - Tiliutare d'un CAP, anyat au moins 1 an de pitraue ponsolfleirnsee en atelier ou à domicile, est capable d'effectuer de façon sttnisaaaifse des rtuehoecs variées.

Catégorie E :

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

Sténodactylographe correspondancièr. - Sténodactylographe confirmée cpbaale de rédiger elle-même le courrier crnuat à piratr de diertvceis qui lui sont 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, arsuse le ceansesmlt et le tri des notes cancroennt le service, rnégisene les demandeurs, arsuse l'exécution de travaux simples, la tnioamrssin de ceratnis oerdrs ou directives, la rcecrhehe de renseignements.

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

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

Opérateur. - Eefctfue les taluebax de connexion, de réglage et de cdnotiue de tuotes les maeinhcs cuiaqessls ou, sous le contrôle d'un pupitreur, asuse la gioetsn des oagerns périphériques.

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

Mécanographe-comptable. - Possède une cisncnasaone des besas cmpleaotbs 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 ptruque professionnelle, est capable d'effectuer, sous le contrôle d'un employé plus qualifié, des dnnessis ou maquettes, à une échelle déterminée, en pronatt les iicintndoas nécessaires à la réalisation.

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

Retoucheur (2e échelon) (atelier ou domicile). - Après priuusles années de pitarque professionnelle, possède ptmfeanairt la tcuhgneie de sa psiooersfn et, tnrviaallt en ateleir ou à domicile, est capable d'exécuter teotus les roehtucs que puet deemnadr un vêtement.

Catégorie F :

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

Il peut, sous les odrres d'un anget d'encadrement dont il dépend, vérifier le taivrl de pusieruls employés.

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

justifie les besoins des entreprises dont il est chargé.

Mécanicien-électricien d'entretien. - Capable d'effectuer la maintenance et les réparations courantes des équipements électriques et électromécaniques dans les installations de sécurité électriques et électriques des règles de l'art.

Puissance. - Contrôle le fonctionnement du matériel d'un système électronique à partir des fichiers descriptifs d'opération. Il possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour préparer aux incidents courants.

Programmeur (1er échelon). - Ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, a suivi avec succès un cours de programmation, établit les programmes simples à partir de cas préalablement étudiés par un analyste.

Maquettiste (2e échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle, est capable d'exécuter des dessins ou maquettes à une échelle déterminée en préparant les instruments nécessaires à la réalisation.

Vendeur très qualifié. - Ayant acquis la connaissance approfondie de tous les articles en vente, est subordonné de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante.

Catégorie G :

Secrétaire (2e échelon). - Répondant à la définition de la sténodactylographe 2e échelon et possédant une instruction générale au moins du niveau du BEPC, capable particulièrement avec un chef de service administratif ou commercial, capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après des directives générales, peut passer à l'occasion des invitations dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore. Assure le classement des dossiers.

Comptable (2e échelon). - Titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle correspondante, fait preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et est capable de dresser le bilan des débiteurs d'un chef comptable 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 avenant a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel maîtrise des sociétés de vente et siège des entreprises à caractère social 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 ci-après les articles de la convention collective nationale signée à ce 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 classification "Maîtrise" figurant en annexe.

Sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, en vertu des dispositions précises du chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés de l'exécution de façon permanente et sous leur responsabilité. Ils débattent et concluent le travail d'un élément d'employés ou ouvriers en assumant le rendement et la discipline dans le travail.

Aide-acheteur (1er échelon). - Sous la direction d'un employé plus qualifié, effectue une première sélection parmi les articles proposés et rassemble les appréciations, commentaires et informations utiles pour orienter la décision de l'acheteur.

Vendeur technique. - Vendeur très qualifié, est spécialisé en particulier dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison de leur dimension ou de leurs conditions d'emploi.

Preneur de mesures. - Capable de prendre les mesures du client, pour la garmenterie ou pour la mesure industrielle, suivant le poseur en vigueur dans l'entreprise, de tester la conformité à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer les retouches nécessaires.

Essayeur-retoucheur. - Employé de retouche très qualifié capable d'effectuer toutes les retouches ainsi que de procéder à l'essayage et de déterminer les retouches nécessaires qui peuvent être nécessaires.

Catégorie H :

Vendeur-preneur de mesures. - Capable de faire la vente des vêtements de garmenterie ou de mesure industrielle, d'orienter le client vers le tissu et le modèle qui lui conviennent, de prendre ses mesures suivant le poseur en vigueur dans l'entreprise, de tester la conformité à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer tous les retouches qui peuvent être nécessaires.

Programmeur (2e échelon). - Ayant un diplôme de programmation et au moins 1 an de pratique professionnelle ; établit n'importe quel programme à partir de cas préalablement étudiés par un analyste.

Aide-analyste. - Capable avec l'analyste en vue de l'établissement d'un programme à partir d'un dossier d'étude fonctionnelle.

Aide-acheteur (2e échelon). - Sous la responsabilité et la direction d'un acheteur, effectue la sélection parmi les articles possibles, rend compte à l'acheteur et lui fournit les informations nécessaires à la décision d'achat.

Sont assimilés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains employés qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'ils n'exercent pas de fonctionnement lorsque leurs fonctions sont en rapport avec l'exécution.

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, s'appliquent à l'objet du présent avenant, notamment aux dispositions de maîtrise des entreprises 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 personnel visé au présent avenant est réparti entre des catégories d'emplois définies en annexe I.

Les salaires mensuels minima de ce personnel sont l'objet d'une annexe II au présent avenant.

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, actuellement rédigé par écrit, peut concerner des clauses différentes de celles insérées dans la convention collective nationale et le présent avenant, sous réserve que ces dispositions ne soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions, être signé par les parties avec la mention "Lu et approuvé" après un délai de réflexion minimum de 8 jours.

Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la fonction occupée ;
- la position hiérarchique correspondante à sa catégorie d'emploi figurant dans la classification en vigueur ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, et, notamment la possibilité de congé de maternité ;
- la mention de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des agents de maîtrise est de 2 mois, renouvelée 1 fois, soit au maximum de 4 mois.

La possibilité de la période d'essai doit être inscrite dans l'objet d'une notification 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 prévenance prévus par la loi, à savoir :

- ? 24 heures en deçà 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 prévenance prévus par la loi, à savoir :

- ? 24 heures en deçà 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 ou maître titulaire dans l'entreprise et qu'il entendra être occupé le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation sera de 2 mois. Toutefois, elle pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties, être prolongée pour une durée maximum de 2 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire de la catégorie du nouveau emploi.

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

Les employeurs s'efforceront de faciliter à la maîtrise l'assistance aux cours de formation professionnelle, ainsi que la participation des examens.

Article 6 - Mutation définitive

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit et motivée ; la nouvelle classification de l'agent de maîtrise muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

Lorsque la mutation a pour objet un emploi de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dispose d'un délai de réflexion de 8 jours pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus, s'il y avait rupture de contrat, elle ne saurait être considérée comme étant du fait de l'intéressé.

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

Si, à la demande de l'employeur, un agent de maîtrise est muté dans une autre entreprise, il lui sera gratifié des avantages au moins équivalant 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 7 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés 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 punissant même en denier les jours d'un agent de maîtrise au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur présentation médicale, au remboursement des frais de voyage emment engagés.

Les conditions d'utilisation de véhicules personnels pour les déplacements professionnels sont précisées dans l'accord écrit entre les parties, précisant notamment les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

Article 8 - Changement de résidence

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

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

sauf clause particulière du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par l'intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande de l'intéressé, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat 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 futae grave.

Le lcenemiencit srea notifié par l'employeur par lrttee recommandée aevc accusé de réception conformément à l'article 23 du livre Ier du cdoe du travail.

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

L'employeur purroa tuojuuos dpnesesir l'agent de maîtrise d'effectuer ce préavis. Il dvrea l'en prévenir dnas la ntiocofiitan du liieencemct par lrtete recommandée aevc accusé de réception et lui régler l'ensemble des indemnités légales et cenlonveltoinnes qui lui snot 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 turaeiorvt dnas l'obligation d'occuper un nveuol emplpi avant la fin de la période de délai-congé, pourra, après en avoir avisé son elpyuemor 8 jours à l'avance, qutetir l'entreprise snas aiov à peyar 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 mios prévue à l'article précédent et jusqu'au mmneot où un neuovl eomlpi arua été trouvé, les atnegs de maîtrise sreont autorisés à s'absenter cqhuæ juor ouvré pnanedt 2 heures. Ces anseebs sonret considérées cmome tpmes de taarvil etfcief et fixées d'un coumnn aorccd ou, à défaut d'accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré de l'agent de maîtrise.

D'un cmoumn accord, les hueres ponuortt 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 agnet de maîtrise congédié aavnt l'âge naomrl de départ en retraite, lorsqu'il a doirt au délai-congé et après 2 ans d'ancienneté, rrceeva une indemnité de lccneiemnit indépendante de cllee qui porrua résulter, le cas échéant, des dnioitoispss acaipblepls en matière de délai-congé.

Si l'agent de maîtrise coptme puls de 2 ans et jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté, ctete indemnité srea égale, par année de présence, à 1/10 du sraiale meesnul meyon des 12 dnrriees mios précédant le licenciement.

A piartr de la 10e année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au mannott de l'indemnité précédente asiqcue à la 10e année, une

indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 10 ans, à 2/5 du sliiare msnueel meoynd des 12 deienrrs mios précédant le licenciement.

L'indemnité gbloale de lneecimenict ne pourra être supérieure à 9 fios le sialare msnueel myoen des 12 dreeinrs mios précédant le licenciement.

Toutefois, puor l'agent de maîtrise licencié après l'âge de 50 ans et plus, et aaynt 20 ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du départ effectif, l'indemnité et le pfnoald ci-dessus sonert augmentés de 50 %.

Par dérogation aux dnoiptsiioss ci-dessus, si l'entreprise se tvruoe dnas l'obligation de procéder à des lctinimecenes citfocles par suite de difficultés économiques caractérisées, les indemnités sorent plafonnées à 6 fios le slraaie meusnel meyon des 12 dnrrieers mios.

Conformément à l'article 42 de la cvotnieonn cceilvotle nationale, l'employeur pourra être autorisé à otnbeir des délais dnas le règlement des indemnités.

Les indemnités de liecnmnieet ne pveeunt se celuumr aevc l'allocation de départ à la rtarteie ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un aegnt de maîtrise est, aevc son accord, affecté à un ptsoe minos rétribué, l'indemnité de leimennceit à lqulleae il aiurat dorit ultérieurement srea composée de duex fuaetracs :

1. Le diort cndreansporot au tpems qu'il a passé dnas les fniocntos aevc le déclassement, évalué en mois. L'indemnité srea calculée en tennat ctpome du salirae minimum, en vgeuuir au juor du licenciement, de la catégorie à lalqleue il aianttapept au mmeont de son déclassement.

2. L'indemnité craordspennot au tpmes qu'il arua passé dnas le potse le moins rétribué, calculée sur la bsae des atpeiepntomns au juor du licenciement.

Article 12 - Allocation de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Une fios aittent l'âge nraoml de départ en rtiearte (65 ou 60 ans en cas d'incapacité), le crntaot de tviaral puet être résilié à tuot mmeont par l'une ou l'autre des paiteurs snas que ctete résiliation puisse être considérée cmmeoe une démission ou un lecmneecint dnnoant leiu au vmreseent des indemnités correspondantes.

Au mneomt de son départ - que celui-ci ait leiu à son iiaittvne ou du fiat de l'employeur -, l'agent de maîtrise pcvrrea une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de leceiimncnt qui siraet allouée à un anget de maîtrise de mions de 65 ans cmntapot la même ancienneté.

L'indemnité supplémentaire prévue puor les atengs de maîtrise âgés de 50 ans et puls n'est pas due.

Si l'agent de maîtrise pnred sa rartetie de sa prrope initiative, à un âge ciomprs entre 60 ans et 65 ans, il recerva l'allocation de fin de carrière calculée en ficotnon de son ancienneté au moment de son départ.

En tuot état de cause, cette indemnité ne pruroa être inférieure à l'indemnité légale de linmneeciet prévue par l'ordonnance du 13 jlleuit 1967, si l'initiative de la msie à la raittree est le fiat 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 acesebns 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 cneounitstt pas de plien dorit une rurutpe du coatnrt 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 nitciaofction du rmeelcapmnet éventuel srea fitae à ce dnierer par lettre recommandée aevc aivs de réception, au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cttee nfitiaioicton tinrdea cpmpte 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 cadere ou de tuot aurtte régime oolritgbaie 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 piuuellrss congés de madilae snot pirs au crous d'une même année (à cepomtr du juor anenasrriive 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, coondrnoe et contrôle le tvaaril d'un ateielr de piaooterfrn mécanographique.

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

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

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

Chef de grpuoe (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 intéressés mleadas ne prouornt fraie l'objet d'une mresue de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent aanvnet seonrt applicables.

Article 14 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 30 juin 1972

Les dsiosiinopts 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 pemaiaet de l'indemnisation en cas de mdlaaie 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 jeluilt 2021, suos réserve de l'agrément de la cmomisison priaitrae 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 dnnot l'emploi est classé au nevaiu 2 des aegtns de maîtrise, en apalctiipon de l'accord du 20 juin 2016 reatilt aux csnitaolciasifs professionnelles, suos réserve de l'agrément de la cimoimsosn piriraate rattachée à l'APEC.

Catégorie B :

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

Comptable principal. - Distribue, cronnoode et contrôle le taiarvl de plsreiuus employés ou caeboplmts de sa spécialité.

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

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

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

Catégorie C :

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

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

Secrétaire de la dtcoirin générale. - Snas puvooir de décision, crblolaee aevc la drctieion générale dnnot 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 avenant a pour objet de fixer les dotations particulières aux membres du personnel cadres des mansions de ville et sièges des entreprises à salariés 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 certains 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 classification "Cadre" figurant en annexe I.

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

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les catégorisables de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement, mais, de toute façon, ils sont mis en jeu des fonctions des catégorisables catégorisés initialement de décision et responsabilité et peuvent engager l'entreprise.

Tous les casels de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires 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 définies en annexe I.

Les salariés mineurs de ce personnel font l'objet d'une annexe II au présent avenant.

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

Chef d'atelier (2e échelon). - Distribue, conçoit et contrôle le travail d'un atelier de couture ou d'habillement 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 avenant sous réserve que ses dispositions ne lui soient, en aucun cas, moins favorables.

Le contrat de travail, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonction 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 correspondante à sa catégorie d'emploi dans la classification figurant 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 congé de maternité ;
- la durée 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 prolongation de la période d'essai doit être motivée par l'objet d'une notification 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 prévenance prévus par la loi, à savoir :
? 24 heures en deçà 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 prévenance prévus par la loi, à savoir :
? 24 heures en deçà 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, maître ou cadre, travaillant dans l'entreprise et qu'il envisagera d'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 maximale de 3 mois, selon le poste ou l'aptitude ; pendant cette période, il bénéficiera au moins du salaire 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 avantages dont il bénéficiait antérieurement ; faute de quoi, l'employeur sera réputé être l'auteur de la rupture du contrat.

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

Affectations temporaire

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 prioriser au rattachement des salariés au poste qu'ils occupent de longue durée résultant de la vie professionnelle de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de longue durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel au salarié 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'un salarié sur un emploi de catégorie supérieure au poste qu'il occupe originellement n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne peut servir à pallier de façon pérenne des insuffisances d'effectifs.

Les affectations temporaires concernent essentiellement :

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

Ces affectations temporaires entraînent, à compter du premier jour de l'affectation et pour sa 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 minimale en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut, conventionnelle du poste considéré.

Les règles de rémunération variables liées à ce poste sont appliquées et les primes variables prises en compte.

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires donnent priorité au salarié concerné d'accéder au poste de sa spécialité supérieure. L'affectation temporaire pérenne en cas de carence 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 qualification 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, s'il y a eu rupture de contrat, elle ne saurait être 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 équivalant à ceux dont il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

L'acceptation des mutations 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'entreprise. Les frais de séjour sont remboursés 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 provoqué par le travail, les frais d'un cadre au cours d'un déplacement, le conjoint ou le seul conjoint, sont pris en charge, sur présentation médicale, au remboursement des frais de voyage effectués engagés.

Les conditions d'utilisation de véhicules personnels seront précisées dans l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment : d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques, qui ne sauraient être inférieures, à défaut d'accord égal, à l'évaluation forfaitaire des dépenses d'automobile avancées par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la Direction générale des impôts, avec prise en compte d'une prime de 7 euros par kilomètre ; 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 de lieu du travail accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre et de son conjoint et enfants à charge sont 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 provoque 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 lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat 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 cehnmgenat de résidence effectué puor les binoses du srvciee arua doit au remboursement, puor lui, son cnjoniot et ses entnfas à charge, de ses frias de rmtcprraaenit 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 tarvail ou jusqu'au naevuou 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 maixuxmm dnas leeuql 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 natonaille 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 pmrie d'ancienneté et, éventuellement, des dépassements d'horaire régulièrement effectués dnas l'entreprise.

Le beltliun de piaie 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 cllees prévues dnas la coteoinvnn cclliveote nlaaotnie sur la durée du tiaarvl 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 mimnium gaarnti de la catégorie, augmenté de la mijroaootn 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 lvrie 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 ceooeltnnnnvls qui lui snot dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque. Toutefois, en cas de licenciement, lqruose la moitié du délai-congé arua été exécutée, le crdae congédié qui se teiorrauvt dnas l'obligation d'occuper un nouvel emlopi aavnt la fin de la période de délai-congé pourra, après en avior avisé son eompyuelr 15 juors à l'avance, qeuitttr 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 meomnt où un nvouel elpomi arua été trouvé, le cdrae licencié est autorisé à s'absenter caqhue juor ouvré pndaent 2 heures. Ces aeebcnss sonret considérées cmome tepms de tairavl efeictff et fixées d'un cmumon accord, un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

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

Le carde 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

Aavnt de procéder à un lmneniecciet individuel, l'employeur ou son représentant habilité cqeurvonoa l'intéressé puor lui sfiinegrir 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 a droit au délai-congé, après 2 ans d'ancienneté, recevra une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourra résulter, le cas échéant, des dispositions ci-dessus en matière de délai-congé.

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

À partir de la 15^e année d'ancienneté, il s'ajoutera au montant de l'indemnité précédente jusqu'à la 15^e année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 15 ans, à 2/5 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

L'indemnité globale de licenciement ne pourra être supérieure à 12 fois le salaire mensuel 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 de congés 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 ci-dessus 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 étendre 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 rémunéré, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux parts :

a) La part correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant le déclassement évalué en mois. L'indemnité sera calculée en tant que proportion du salaire minimum, en vigueur au jour du licenciement, de la catégorie à laquelle il appartenait au moment de son déclassement ;

b) L'indemnité correspondant au temps qu'il a passé dans le poste le moins rémunéré est calculée sur la base des aménagements 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. Toutefois, au moins avant qu'un cadre atteigne l'âge normal de la retraite, les parties doivent s'informer mutuellement de leurs intentions à cet égard.

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

Le cadre perçoit sa retraite de son vivant 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 licenciement prévues à l'article précédent. L'indemnité supplémentaire prévue pour les cadres âgés de 50 ans et plus n'est pas due.

Si le cadre perd 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 licenciement prévue par l'ordonnance du 13 juillet 1967, si l'initiative de la mise 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 absences 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 constituent pas de lien 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 empêchent le remplissement effectif des intérêts, la notification de l'obligation du licenciement éventuel sera faite à ces derniers par lettre recommandée avec avis de réception au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification tardive ne constitue pas un préavis de licenciement 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 obligatoire dans l'entreprise, les cadres bénéficieront d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire 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 d'entrée dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée de l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pendant la durée de la période d'indemnisation, la réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les cadres malades ne pourront faire l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant 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 requise pour le paiement 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 2^e 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, pouvant avoir un commandement, le cas échéant, sur un ou plusieurs employés et sous les ordres d'un cadre de catégorie supérieure, notamment :

- analyste-programmeur ;
- sous-directeur de magasin ;
- directeur débutant de magasin ;
- directeur de magasin à responsabilité limitée ;
- 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 directs des cadres de direction (catégorie C), notamment :

- directeur d'un magasin moyen ;
- chef-comptable ;
- chef du service des étalages ;
- responsable des ventes et installations des magasins ;
- chef du service "Organisation" ;
- chef du service "Hardware" ;
- chef du service "Software" ;
- responsable 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 cadres prévu sur la base de la sécurité sociale, l'adhésion à un régime complémentaire, sur la base de la sécurité sociale, est également obligatoire.

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

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

la direction générale ayant à diriger ou coordonner les travaux d'un groupe de magasins ou d'un service dont ils ont l'entière responsabilité pour partie en vertu de la qualité 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 gestion ;
- chef du service de contrôle de gestion ;
- chef du service "Informatique" ;
- chef des services juridiques 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, responsables 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 général ;
- directeur de magasin ;
- directeur des ventes ;
- directeur administratif ;
- directeur financier ;
- directeur du contrôle de gestion ;
- directeur du personnel ;
- secrétaire général.

(1) Points I et II. - Les points I et II constituent des critères d'appréciation et de promotion dans chaque catégorie.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er mars 1985.

Les conditions d'application sont fixées au titre V dudit accord,
conclu à Paris le 22 février 1985,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

mriotennena nmemtanot :

- les nom et prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage ainsi que la durée de celui-ci ;
- la nature du stage (acquisition, entretien, perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;
- l'objet et le programme principal du stage.

Le sdyacnit noanital des siucslsacrtues de l'habillement s'engage à iecntir les eerptsriens de la psefsioorn qu'il représente à dmendaer aux oeangrmsis extérieurs de reretmte dcmrieteent aux stgiraais un emiplxraee de l'attestation du suvii de stage.

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

- de répondre aux motivations des consommateurs pour améliorer la compétitivité des entreprises et de contribuer à la défense de l'emploi ;
- de valoriser les métiers du commerce ;
- de maintenir et de développer l'information et la qualité du service à la clientèle.

- les ftaioimnps pferooeeInnslis iernnets et ernteexs de ttoue nartue suivis par les salariés ;
- les cdnnoiiitos dnas luleqeelss ont été sviuis les stgeas (assiduité, norme d'heures, neaviu des cneconsaanss acquises...) ;
- la pelarlucvine des salariés qui, du fiat d'actions de formation, ont auqis d'autres csanoanisencs que ceells rqseeuis puor lerus tâches principales.

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

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

**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

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront une attestation de fin de stage à tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages prévus dans le plan de formation de l'entreprise.

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Le comité d'entreprise doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au développement du personnel.

Il s'en réunit, avant le 15 novembre de chaque année, pour examiner :

- le bilan des activités du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- les orientations en matière de formation pour l'année à venir.

Au cours d'une 2e réunion, teune aanvt que l'entreprise n'arrête son paln de formation, le comité d'entreprise délibère sur les prmmeoargs de msie en ?uvre des perjots de l'entreprise, et ce en tnanet ctopme des priorités rutenees au niveau du présent accord. Il délibère asusi sur la msie au pnoit du procès-verbal destiné à acnegapomcr la déclaration par l'employeur du mnnaot de sa participation.

Enfin, le comité d'entreprise cucnoort à la fatomroin des salariés de l'entreprise sur la frmiaootn et à l'expression de luers beinsos dnas ce domaine.

Pour ce faire, le comité d'entreprise srea consulté sur les mynoes à mttree en ?uvre puor fcieitlar la puls lagre iontromafin cecnnanrot les aexs de fmraiootn retenus.

Dans les eertnrispes de puls de 200 salariés, la ciimmsoson de fomaoirtn srea réunie puor cuinebtror à la préparation des délibérations du comité d'entreprise sur les pnlas alnuens de fairtoomn ; elle recevra, 3 saenemis aanvt la réunion du comité, les inooanitfrms nécessaires prévues par les tteexs en vigueur.

Selon la législation en vigueur, dnas les erneiesrtps de mnois de 50 salariés, les délégués du prnonesel snot iitsnves des moïniss dévolues aux mebemrs du comité d'entreprise en matière de formation.

Les mynoes donnés aux délégués sndiyuacx et aux merbems du comité d'entreprise puor apcpcmiolr luer msiosn en matière de fitoamron snot cuex rcuenons par la réglementation en vgieur et par les dossntoipis du trtie IV de l'accord nanoital inrenesopfersotil du 9 jlielut 1970 et de ses avenants.

Article - IV. - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Tous les effotr snotret fitas puor dnoner à l'accord niataonl itsnenefneriropsol du 26 ootrche 1983, rilatef à l'insertion des jeunes, la puls gdanre efficacité.

Le saydcint nnaaitol des setcsclausis de l'habillement s'engage à iecitr les epreresitns :

Avenant n 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels

Article - Négociation sur les salaires

En vigueur étendu en date du 28 avr. 1986

Cet accord, cncolu conformément aux aetrlics L. 132-11 à L. 132-17 du cdoe du travail, a puor ojebt de définir les règles crnanocent la négociation sur les slrieaas :

- d'une part, au neivau de l'ensemble des enstrrpeeis eantnrt dnas le cmahp d'application de la cnonvtioen cviloletce nltanoiae des manosis à sscrclacuus de vntee au détail d'habillement ;

- d'autre part, au nvieau de cachune de ces entreprises.

Il creconne l'ensemble des catégories pnoofsineellesrs cnetouens dnas les aennxes « Ctoasisifncails » de la CCN.

Le présent acorcd est cloncu puor une durée déterminée de 1 an à ceotmpr du 1er mai 1986.

Les eirtepernss dnot les résultats économiques le permettraient, puorrot s'orienter vres des poioptroisns supérieures à cleels du présent accord.

A la dedamne de la pratie la puls diligente, les ptrieas sgaatniires

- à fvsireaor l'emploi des jeneus et à utiliser, dnas la mseure du possible, tuetos les dotinsposiis réglementaires et cnelovieeonltnns msies en plcae en feauvr de l'insertion, de l'adaptation et de la qfoiicalaitun des jeenus salariés ;

- à faire connaître aux jeneus salariés les dpoinisistos réglementaires et ciolnlneeenovnts dnot ils punevet bénéficier en matière de frtiooman et à otpsmiier la finalité des formantios mises en ?uvre ;

- à mrtete en place des procédures d'accueil des jeeuns embauchés puor feliaitcr luer irsnieton et luer canscaoisnne de l'entreprise ;

- à cniefor la responsabilité de l'accueil des jeneus à un merbme du peosrnnel d'encadrement ou qualifié, dénommé tuteur, en asuarnst à ce dernier, si nécessaire, une ftaoiomrn complémentaire appropriée. Il srea tneu compte, dnas l'organisation du tiaravl de ce tuteur, des responsabilités particulières qui lui snot confiées puor la fartmioon prtuaieq des jeunes.

Article - V. - Durée et conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Le présent acorcd est conclu, dnas le cdrae des dsoostipniis de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée et pdnrra efeft au 1er mras 1985.

Il pruora être dénoncé ou révisé par l'une des ptiaers signataires, aevc un préavis de 2 mois.

Les preitas siintegaars de la cvontenoin cotevlllce des maisnos à ssuacucelrs de vnete au détail d'habillement s'engagent à se rencontrer, au puls trad à la fin du premeir smesetre 1986, puor emxieanr les sructetrus etxneiasts en matière de foairtoomn au rrgaed des bionses spécifiques de la bcnrahe et établir un bilan de l'application du présent accord.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nrobme ssfaifnut d'exemplaires puor reisme à chacune des otanasgroiins srieigtaans et dépôt dnas les cindiontos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

se rcntrenenroot au corus des duex mios qui précèdent l'échéance du présent aorcd puor :

a) Négocier le cnonetu de l'article 2 ;

b) Négocier les éventuelles deamneds de révision des auters articles.

Si les négociations aitisnaoubset à un coasntt de désaccord, le présent arccod csreeisat à la dtae d'expiration et sulees les dspnistooiis légales conneetus dnas cet aorccd cnineeutnoairt d'être appliquées.

Les ertienrpress qui n'auraient pas cnnou un tuax de pogrosisren du crffhie d'affaires hros taexs au mnois égal au tuax prévu à l'article 2 ci-dessous ou qui aiuanert un résultat d'exercice déficitaire ne sreniaet concernées que par le piemr alinéa de l'article 3 et par l'article 4 du présent accord.

A l'échéance prévue, les ptearis srangiietas du présent acorcd cnevonnenit de fiare un pniot aussi précis que psiobsle des erpenrsetis déclarant se toreuvr dnas l'une ou l'autre des sttouainis mentionnées ci-dessus.

Article 1er

Une négociation allnunees srea menée par les oinagtsoairns pranleaots et sarlleiaas liées par la CCN des mnsoias à salrcecsuus de vntee au détail d'habillement.

Cette négociation cemrtoproa un eamxen de l'évolution des

sleaaais ettficefs mneoy's par catégorie poofsnslrneiele et par sexe, au rgead de l'évolution économique et de la siouattin de l'emploi dnas la bcarhne d'activité.

Article 2

En mynneoe alunnee puor 1986, les saailres eetiffcfs mnoyes prsoeesonrrgt d'au monis 1,85 % dnas chquae ersieprtne ennartt dnas le cmhap d'application de la ciennvtoon cecllotvie nlaaontie des mnaissos à sclscrueuas 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 moisnas à scerasuculs de vente au détail d'habillement de s'assurer que le niveau de psrogoiersn mniamil asnii défini est eneeefictvmet 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 slaairl 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 isprenfntinseerool du 5 jleult 1994, les sagiritneas cnnenvenoit d'adhérer à l'accord du 17 nmobrvée 1993 parntot création du fnods d'assurance fmoitaron des eipnsterers rveenlat du seectur 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 nmrobvée 1993 et aux dosopiintsis strituaaets qui lui snot annexées.

Les ptireas setgaairnis conviennent, 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 bhenracs de l'équipement de la pnoesrne (1).

(1) Alinée étendu suos réserve de l'application de l'article L. 952-2 du cdoe du tarvail (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 revnlaet du chmap d'application de la ctenovionn ciovellcte des msnoias à sulueccrass 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 nveau de la CCN à conidoitn que l'augmentation de la masse srliaalae tltaoe de l'entreprise, à eefftfcis constants, siot au moins égale à l'augmentation qui résulterait des mrtoanaoij's décidées au neviau de la CCN et que les mimina hiérarchiques sineot respectés ;

b) Des mjroataions des seralias eifcfttes supérieures à celles prévues au nieavu 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 auprs des seecvris du miinsrte chargé du travail, un elpexirmae étant également riems au secrétariat-greffe 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 snot le siège saiocl est situé dnas la région Nrod - Pas-de-Calais, la totalité des semmos deus au tirt de l'entreprise snot versées à la seciotn déconcentrée du Focro qui aursse puor le cmotpe de la stcoein équipement de la poesnrne la gtoeins de ces contributions.

Article 5 - Engagement de la négociation

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

En aatcoiplpin des dssitipioons de l'article 40.1 de l'accord isnripstofenrneoel du 3 jleult 1991, reesrips à l'article L. 933-2 du cdoe du travail, les prtaies sgitraaenis ceevinonnt de se reoiv puor négocier anavt le 30 juin 1995 les miooditnifacs à appotrer à l'avenant n° 24 de la cneooinvtn collective.

Cette négociation porrtea en petluciriar sur :

- les modalités d'utilisation des fdnos collectés au tirt du 0,2 % de la txae d'apprentissage ;
- les oarntietoins et cniioodtns de peirss en crghae des crtotnas d'alternance et les ctdininoos d'établissement de la lstie des diplômes ponvuat être préparés dnas le carde d'un crntaot de qofuciaatiiln ;
- les cndnoiiots de msie en place et les modalités spécifiques d'application des dsnspiitoos de l'article 40.12 de l'accord ieeioofnnrretspnsl du 5 jleult 1994 rtileaf au captail de tpems de fotomrian ;
- puor les eeseintrrps de monis de 10 salariés, les otrnetoiains et priorités d'utilisation du 0,15 % et cuex en liaoins aevc les bnioess des etisrereps en matière de fatomorin continue.

Article 6 - Création d'une CPNE

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994

Les snaragiites cnonneevnit de la msie en pcale d'une CNPE et emrxeanonit l'opportunité de la créer s  ot au neviau de la branche, s  ot au nvieau des bhaenrcs adhérentes de la seitocn équipement de la pnrnoese 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 suvniat sa signature.

A défaut de dénonciation tlaote ou plaerilte à l'expiration de ctete durée, l'accord se puuivrsora par ttacie rocetocuindn 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 ssclieruusatcs de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des sicveers CFDT. Fédération des employés, cadres, techniciens, anegts de maîtrise CTFC ; Fédération nnilaoate de l'encadrement, du coemcrme et des sceirevs CGC ; Fédération des employés et ceadr��s 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 nmbroe ssniuffat d'exemplaires puor riesme    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 prraatie naaontlie de l'emploi et de la fmoitraon pfooserisllnnee du crmmeoce de détail des msianos    securaclus de l'habillement.

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995

La cmsmosioin pratiirae noanilate de l'emploi et de la fiotomran pslfenioeonlsre (CPNEFP) remplit les mnossiis définies par les text  s réglementaires et colveelnetnnions en vigueur. Elle a puor rôle d'étudier les bisneos de la branche, et en pluieairctr de :

- peipraictr à l'étude des mnoyes de formation, de pnreecnmieetfont et de réadaptation prsneienosflos eixanstt puor les d  ff  rents nveiaux de qiufcaloiaitn ;
- rechercher, aevc les pioruvos pclubis et les orasgmneis intéressés, les mrsuees perorps    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 cnhaue 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 seccsiauurlists de l'habillement adersresa sa ddmanee d'adhésion au Forco, en qualité de mrebm   actif, d  s après l'accomplissement des formalités de dépôt et de dmdnaee d'extension.

- fumroler à cet efeft tetuos oeibnroatsvs et pspoinootris utiles, et nmoaemtnt de préciser, en liisaon aevc les oniemragss duieptasesrns de formation, les critères de qualité et d'efficacité des atniocs de ftroiamon ;
- suivre, dnas le carde des aibttrrunois qui luer snot dévolues, l'application des adcorcs cnulcos dnas le cdare des dstooipnsiis de l'article 40.1 de l'accord du 3 jleilut 1991 modifié le 5 jilleut 1994 ;
- définir les conitindos de msie en ?uvre des d  ff  rents conttars d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 jullelt 1991 modifié le 5 jilluet 1994, et en piecialtrur des acriltes 20.9 et 20.10 ;
- prrmettee l'information réciproque des onigstaarnois saiaernitgs sur la sotutaiin de l'emploi dnas luer rsreost peonnriefossl et trreitiaorl ;
-   tudier la stouiaitn de l'emploi, son évolution au cuors des mios précédents et son évolution prévisible, natenmmot au regard des évolutions tcogenhqeliuos ;
- 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 ciiossommn pairarte niltnaoae de l'emploi et de la famtroion ponsiolrseenlfe (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et teirts définis par les iatsnnnces rnvealet des ministères concernés, et nntamoemt le ministère de l'éducation ntionaale et le ministère du travail, de l'emploi et de la foroimatn pllofeersoinnse ;
- si nécessaire, du bailn de l'ouverture ou de la fremrtuee des stnocies d'enseignement toooulgehinqe et pofrsinoeensl et des sictetos de fmoraiton complémentaires, en cectioaonrtn aevc l'échelon régional ;
- des inoartmfinos sur les activités de fotiroman pelinnrselfoose cnnuiote (contenus, objectifs, validation) menées dnas la profession, et en peutiiaclr 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 chuacne des oatinsnoigars slidaeyncs représentatives, un tirtuaile et un suppléant ;
- un collège eorpumlyes coampnpnert un nmbore 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 destinataires des 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 parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des pouvoirs se fait annuellement et péniblement entre l'organisation patronale et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège.

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

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation 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 présente 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 peut paraître au nom de l'emploi et de la formation d'un groupe se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3, au moins, de ses membres. La délégation des pouvoirs aux membres les chargés de son secrétariat.

Les frais de déplacement des titulaires (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 générales de la commission collective. L'ensemble des frais ainsi remboursés par l'organisation patronale ne peut pas dépasser un montant de 180 francs le mois par salarié 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

dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention 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 signataires s'engagent à promouvoir l'intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

Tous les métiers ou qualifications doivent pouvoir être préparés par apprentissage.

Les parties s'engagent à reconnaître la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) afin que les outilleries 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 attitude formatrice en :

- participant ou étant informé du recrutement de l'apprenti (en fonction de l'organisation de l'entreprise) ;

- accueillant et intégrant le jeune dans l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en informant des droits et devoirs liés à son statut ;

- assurant la progression de la formation en liaison avec le CFA ;

- organisant le suivi des périodes en entreprise et en formation et l'évaluation et la certification de la formation ;

- assurent la mise en situation de travail et en organisent la progression.

Il s'agit d'un 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 participer activement et efficacement à la formation de jeunes entre dans l'appréciation personnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

II.2. - Alternance

Article 11 (1)

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

La possibilité de conclure son contrat d'insertion en entreprise ou de conclure un contrat d'apprentissage est ouverte à tous, sans condition de diplôme, dès lors qu'ils ne sont pas dans une situation de chômage de longue durée.

Les personnes personnalisées d'insertion dans la vie active ou de formation professionnelle prévues dans ces contrats ont pour objectif de faciliter l'adaptation à un emploi, soit une formation professionnelle avec un stage de formation ou une insertion professionnelle des intéressés par une première expérience en

Pour 1995, période de msie en palce de la CPNEFP, le pfaolnd prévu à l'article 7 du présent accrod est porté à 360 fios le mnuimim gatrnai par organisation.

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil nantioal des srcstuliesaucs de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des screives CFDT, tuor Eossr ; Fédération nlaitnoae de l'encadrement du cmmercee et des scvieres CFE-CGC.

Article - Point 1 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les lios du 13 jiun 1998 et du 19 jneviar 2000 dneospsit que, duepis le 1er jienavr 2000, la durée légale du triaval des salariés est fixée à 35 heerus par snamiee dnas les esntriperes de puls de 20 salariés.

Le présent accrod a puor obejt de prrdnee atce de cttee évolution législative. Il vsie à forevaisr la réduction du tpems de taivarl et la création d'emplois dnas la brahne pseosrilolnfnnee des misanos à sareclucus de vnete au détail de l'habillement.

Les oiasatonrigns syeialndcs d'employeurs et de salariés s'engagent par cet arccod de bhncare dnas une démarche de réduction du tpems de travail. Eells s'engagent à créer ou à sgvudeeaarr des eloipms en normbe et en qualité, de façon dyumaquine et offensive, du fiat de cette réduction du tpems de tvaialr et dnas le rseecept de la compétitivité des entreprises, des boensis des salariés, de l'attente des consommateurs, neonmamtt par le biias d'embauches à tpems pilen et par l'augmentation de l'horaire centcruoatl des tiuleatris de cartonts à tpems partiel.

La réduction du temps de travail, oebjt du présent accord, à vtoaoicin à s'appliquer à tuos les salariés, qullee que siot luer catégorie pfllnerssoinoee et queulle que siot la durée clrcatnuleoe de luer travail, et à teotus les eestnrreips de puls de 20 salariés eanrntt dnas le chmap d'application de la civnnotoen cilloevcte nlnatiao de des mioasns à scualuecrss de vtene au détail d'habillement n° 3065, suos réserve des eoscxnilus prévues dnas cnertais articles.

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

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

(1) Vior l'accord du 11 airvl 2014 qui mfidioe cenarteis diiostnsiops du ponit 2, I et II.

L'article 58 des ceulsas générales de la continoevn cocletvie est abrogé. Ses dnsopisiitos ainsî que cleles de l'article 3 bis de l'accord ntnaial proeoiesfnnsî du 2 avril 1982 snot annulées. Elels snot remplacées par les dnptooiissî suivtnaes :

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

Le présent acrcod est conclu, dnas le crdae des dintiipoosss de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée.

Il purora être dénoncé ou révisé par l'une des peirats signataires, aevc un préavis de 2 mois.

Dans les eneisrrpets suieosms à la cnvnoioetn cieltlovce des miasnos à sslcucaeurs de vente au détail d'habillement, l'organisation du tvaialr à tmeps piaretl dvera tiner cmpote des ditsoopsiins setvuians qui anunnelt et ralepecnmt les dptososiniis de l'article 58 des cluesas générales.

I.-Durée du taaivrl du tpems partiel

1. Tuot coatrnt à tpems pritacl conclu, à ptrair de la dtae d'entrée en veuiugr du présent aocrcd et en alppctoiaîn du présent paarhrapge retcrpseea les dpissinioots sevuniats :

Au puls trad le 1er jneviar 2002, les nvauueox cnatorts de trvaial à tmeps pterial dovrent prévoir une durée hmbaddeiaore de taaivrl égale ou supérieure à 22 hreues hmebaaoriddes puor les heroairs curolaetctns établis sur une bsae haroidabdeme ou à l'équivalent de 22 hreues hbidromdeaaes puor les harreois établis ctuelreelaotncnmt sur une bsae différente.

Pour les salariés à tpems piratel dnnot l'horaire de tirvaal était inférieur à 22 huers hebdomadaires, l'entrée dnas le ditspsiosif d'un hriaroe miumnim prévu au ponit 2-I du présent acorcd iimpuqle qu'en cas de rfues par le salarié du nvueol horaire, ce salarié srea mntaeinu dnas son hraiore antérieur et srea considéré cmome un salarié à tpems piartel coishi au snes du ponit 2-II-1 du présent accord.

2. Dnas le crdae de ces contrats, la répartition qteidnouine des heoiars srea déterminée sleon l'une des duex modalités snuevitas :

-soit la journée ctorpome une sulee séquence de tavaril et, dnas ce cas, sa durée ne puet être inférieure à 3 hreues ;

-soit la journée de tarvail cmpoorte 2 séquences de tavail, séparée par une cpruoe de 2 hueers miamaelxs et, dnas ce cas, en contrepantie, la durée du tvraail de la journée ne puet être inférieure à 6 hreues ;en cas de frtuemere d'un établissement de puls de 2 hueers à l'heure du déjeuner, la cpruoe puet être supérieure à 2 hreues snas pioouvr excéder la durée de ladite frmetuee(1).

3. Cependant, des cntroats pnruroot être cnculos sur des besas herarois inférieures par aepll au vtriloaoant et acrocd écrit des salariés concernés dnas les cas svtianus :

a) Les eilmpos de reucthoe et de nettoyage, puor lesqlues les bseoins jrlairuones ou habdiodemares en hereus de tairavl n'atteignent pas les mnimia définis ci-dessus ;

b) (2) Les salariés suos sttuat scrliao ou usaiivretne ;

La répartition des hraeios cnonevue au coratnt de tarvail prnedra en ctmope les crnitetnoas ieuss de luers hareiros silcareos ou universitaires. Néanmoins, puor pdnerre en cmtope le désir de ces pnsreneos de bénéficier le puls seonvut qu'il luer est possblie d'augmentation d'horaire pnenadt les périodes de vanaccs solaceirs ou universitaires, l'employeur porura luer proposer, par aannvet à durée déterminée, de proetr luer harroie de tiraavl à un niveau au minos égal à 22 heures,voire à un nvieau tpms pelin(1). Au tmree de cet avenant, l'intéressé rroetvue sa durée corltcnluatee de tvraial antérieure.

II.-Temps paietrl choisi

1. Par aoaiptpclin des donpsisiotis de l'article L. 212-4-9 du cdoe du travail, tuot salarié à tpems cmlepot puet demander, à partir de l'issue de la période d'essai, un hroaire à tpems pritacl snas durée minimale.

La dénomination de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception et n'aura pas à être motivée. A la date de cette demande, le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours à compter de l'expiration du délai de rétractation du salarié pour apporter une réponse. En cas de refus de l'employeur, cette réponse devra être faite selon les modalités du code du travail. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

Cet avenant précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

2. Tout salarié peut également formuler une demande d'horaire à temps partiel dans une durée maximale pour une durée déterminée maximale de 1 an.

La demande de l'intéressé devra être faite auprès de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour donner sa réponse. L'employeur justifie sa réponse selon les possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les modalités d'application du temps partiel.

A l'issue de cette période, le salarié retrouve la durée contractuelle de travail antérieure.

3. De même, pour répondre aux besoins spécifiques de certains salariés, en pluriactivant dans le cas d'exercice de plusieurs emplois, les peatrs peuvent établir un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 22 heures, dont les seuils relatifs à cette durée sont non limitatifs et au regard desquels l'employeur ne peut en aucun cas prendre l'initiative d'une modification.

Ce contrat précisera également qu'en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

III.-Accès aux emplois à temps plein

Quel que soit le type de contrat à temps partiel, le contrat précisera que, en cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, le salarié à temps partiel sera prioritaire pour l'affectation sur ce poste pour autant qu'il ait les compétences requises.

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

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité d'affectation sur un poste vacant dans les conditions prévues à l'article L. 212-4-9, alinéa 1, du code du travail.

Lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 2 mois.

IV.-Heures complémentaires

1. Dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail, l'employeur informe les instances représentatives du personnel du recours fait aux heures complémentaires.

2. Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder 1/3 de la durée du travail inscrit dans le contrat, ni porter la durée effective au niveau de l'horaire légal ou conventionnel. Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée habituelle ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à la majoration prévue par la loi.

Lorsque l'entreprise demande des heures complémentaires, elle devra respecter, sauf circonstances exceptionnelles, non prévisibles ou nécessité de mesure d'urgence, un

délai de prévenance de 7 jours. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planning hebdomadaire suintant l'horaire du personnel et par une information individuelle de chaque salarié concerné.

Les recours aux heures complémentaires se font dans le respect des dispositions légales relatives aux hypothèses et modalités de recours prévues par la loi.

3. Compte tenu des dispositions applicables de l'article L. 212-4-3 du code du travail et sous réserve que ces dispositions demeurent inchangées, il a été convenu que lorsque :

- pendant une période de 12 semaines (ou pendant une période de 10 semaines dans l'hypothèse où les heures complémentaires ont dépassé 10 % de l'horaire contractuel dans la période considérée de 10 semaines) consécutives ;

- pendant 12 semaines dans une période de 15 semaines, l'horaire réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

4. (3) Ne comptent pas des heures complémentaires, les heures faites par un salarié dans le cadre d'un anneau de travail main-d'œuvre son horaire contractuel, accepté par l'intéressé dans l'un des cas où un contrat à durée déterminée a été pu être légalement conclu.

5. En raison des nécessités de la formation et de celles de l'organisation du service, les heures de formation éligibles au plan de formation peuvent ne pas être intégrées dans l'horaire habituel de travail, ni être comptées dans cet horaire même augmenté des heures complémentaires. Dans la semaine considérée, le total de la durée du travail et des heures de formation ne peut excéder la durée légale du travail (4).

Dans ce cas, il est convenu que, sur la base du volontariat, les heures peuvent être planifiées dans la semaine, en respectant les règles suivantes (4) :

- les heures de formation peuvent amener un dépassement de l'horaire hebdomadaire dans la limite de 16 heures de formation dans la semaine considérée (5) ;

- ne comptent pas une heure complémentaire, l'heure de formation n'est pas prise en compte au regard de la règle des 12 semaines précisée dans les conditions du 3 ci-dessus. Elle est payée au taux normal de rémunération (non majoré, même dans l'hypothèse où elle conduit à un dépassement de plus de 10 % de l'horaire habituel contractuel)(6).

V.-Garanties individuelles

Le salarié qui travaille à temps partiel bénéficie des dispositions relatives aux salariés à temps complet par la législation en vigueur, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des modalités spécifiques prévues par le contrat de travail ou un accord collectif.

Au titre de cette égalité de traitement, les entreprises qui réduisent leur durée du travail en appliquant du présent accord pour les salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise le coïncident de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de verser leurs salaires avec application de la proportionnalité des gains de rémunération données aux salariés à temps plein.

Compte tenu de leur durée du travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. L'entreprise doit, en particulier, tenir compte de cette proportionnalité pour le respect des salaires minimaux et de la prime d'ancienneté conventionnels.

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée supérieure à celle des salariés à temps complet.

afecnefls de la clientèle, aux pipnrelacs opérations commerciales, aux tarauvx prévisibles...

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

Afin de tniier cspotme des spécificités de l'activité et de la tialle sovnuet réduite des équipes concernées, un délai de mtoaidfiicon des hoerirs (volume haoiaddmrbee et répartition etnre les jours) de 7 juors ouvrés srea respectés*sauf, conformément aux dosiippsotns 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 elcnlepctoeries ou nécessité de rlecpamer un salarié absent*(2).

II. - Dipsootiinss particulières à cenaitres catégories de personnel

Tout salarié suos cnoartt à durée déterminée ou salarié d'entreprise de tviaarl temporaire, intégrant une équipe dnnot l'horaire est modulé, queulle que siot la durée de la mission, et tuot salarié eantrnt dnas un seicrve ou un établissement d'une eensprtire ailnuppqat la moloaidtun se vrera notifier, au memnot de son embauche, les mêmes inoifrtmnoas que ceells des salariés en palce de l'équipe puor le clyce de miuaootdln 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 remeemclpant de salarié absent.

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

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

III. - Régularisation

Si, au tmere du clyce de modulation, le nrobme d'heures eeiemenfvctft réalisées dépasse la mnyonee prévue, ces heuers onvrut 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 cnonietgnt des hurees de dépassement effectuées au-delà de la moynene anulnele de 35 hereus s'appliquant aux seelus pnnsorees à haroire modulé est fixé à 90 heures, pinrioreteriamt cnoevtiers en roeps compensateur.

Les hruees supplémentaires dnnot 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 taivral et au pinot 4-IV du présent acocrd (4).

Lorsqu'un ctpmoe épargne-temps est mis en place, le salarié puet y efcftueer ce tepms de repos.

Si, au tmree du ccllye de modulation, l'horaire effectué n'a pas aenitt le niveau myoen convenu, l'employeur ne proura pas faire eefeuctr les heerus mauentqnas au-delà de ce clyce de mdoatioulm ; ces heuers non effectuées snoert payées aux salariés dnas la litime de la durée meynnoe iietalmnneit programmée.

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

IV. - Conndtois de róreucs au chômage partiel

En cas de rtpurue de la charge de travail, la diretcion de l'entreprise et les ptaires saitnargies s'engagent à eagsvniier tutoes les possibilités et pnrede touets les muesres paonvut prreemtte d'éviter le rcourus au chômage partiel. En cas de sous-activité etxincenleople ne poanuvt être absorbée

par les facultés de modulation, la doiictern de l'entreprise se rarprohcepa de l'administration, siot au mmoent où la bissae d'activité est constatée, siot en fin de cycle de modulation, aifn d'apprécier la stuiaiton et de s'accorder sur le régime de rcereous au chômage partiel.

V. - Liasgse de la rémunération

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

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

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

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

Dans une tllee hypothèse, les praetis cevinenonnt que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du ropes 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 vneseemrt du salaire. Il cernoindva de croepamr cttee rémunération aevc la totalité de cllee perçue par le salarié au moment de la rrupte du contrat. Un aunemjstet de la rémunération dvrea s'effectuer sur la bsae 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 mooiualtdn dnas une etrsneprie 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 tauiliterls 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 taivral (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 covoneintn cleiolcvte snot abrogés. Lerus dstsoiionpis ainsi que ceels de l'article 11 de l'accord nnatioal pfsnroiseeonl du 2 airvl 1982 snot annulées. Elles snot remplacées par les dsonpiiiosts stievunas :

Le règlement des heerus supplémentaires prruoa s'effectuer, sur la bsae des tuax ctenioonlnevns 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 conventions légales en vigueur.

Les bénéficiaires 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 4^e alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires ne sont pas remplacées par un repos compensatoire ne s'imputant pas sur le contingent annuel 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 lieux et places des bénéficiaires et majorations 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 ouvre 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. - Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumis à astuatoire de l'inspection du travail applicable aux salariés, à l'exclusion du personnel régi par une convention de forfait, est fixé à 130 heures ; ce contingent est réduit à 90 heures dans le cadre de la matricule définie au point 3 du présent accord.

Au-delà du contingent ci-dessus fixé, les heures supplémentaires sont soumises à 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, conformément de la matricule 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 consulter les représentants 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 prochaine réunion mensuelle, du rattachement aux heures supplémentaires. Les motifs de recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

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

V. - Repos 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 institue un repos compensatoire pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 41 heures. Cet article

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

Le repos est organisé et doit être pris par journée ou demi-journée dans les plus brefs 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 relative à sa prise de repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé son accord, soit - après consultation des délégués du personnel - les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le refus 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 toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures fixé par le décret du 27 janvier 1982 ouvrent droit à un repos compensatoire obligatoire, dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1^{er}). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1^{er}).

Article - Point 5 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

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

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 sur la durée du travail, les prestations salariales conventionnelles de nature 3 catégories de caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des dispositions qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal nouvellement applicable, les prestations conventionnelles que les diploisants qui suivent pénitent en temps de l'article 5 de l'accord précédent du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord précédent n'ayant pas vocation à créer de façon précise à toutes les situations et orientations spécifiques propres à chaque entreprise, les paritaires sociaux peuvent par accord d'entreprise ou d'établissement définir de façon plus précise ou différente les catégories en question.

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

I. - Cadres dirigeants

1. Définition :

Compte tenu de la définition légale, les parties signataires considèrent qu'il s'agit des cadres 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, toute disposition particulière à ce sujet.

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

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

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

applicable au sien de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés

1. Définition :

Ce sont :

- d'une part les salariés de catégorie C ;

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

2. Durée du travail :

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

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

Pour les salariés visés au présent article et dont la convention de travail est annuelle, la réduction du temps de travail perdura les premiers trimestres :

a) La convention peut être établie en heures sur la base d'un nombre inférieur, égal ou supérieur à celui applicable aux agents de maîtrise et aux employés 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 salariés concernés perçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum de leur catégorie compte tenu des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour le nombre d'heures travaillées à leur profit et, le cas échéant, de la prime d'ancienneté.

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

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail et est précisément calculée sur la période de travail correspondante.

Le décompte des heures travaillées est établi conformément à l'annexe par l'intéressé. Il tient compte de l'ensemble des heures travaillées hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines 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 salariés 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 l'employeur ou par accord avec les salariés, dans la limite d'un nombre maximum de jours de travail, soit 214 jours ou 428 demi-journées de travail. Cette durée allouée du travail de 214 jours ou 428 demi-journées est fixée par année civile pour un salarié ayant acquis des droits de 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 salarié conviennent d'une répartition du temps de travail inspirée de l'une, ou de la combinaison de plusieurs, des modalités suivantes :

- un nombre de jours ouvrables par semaine ;

- un nombre de jours par semaine répartis régulièrement sur le trimestre ou le mois ;

- un nombre de jours par semaine 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 cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

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

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

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectivement accomplies durant la période de travail correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi conformément à l'annexe par l'intéressé. Il tient compte de l'ensemble des heures travaillées hiérarchique au titre de toutes les semaines pleines écoulées lors d'un mois considéré, au plus tard au début de chaque mois suivant. A 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 l'activité de la journée. Le salarié lui-même concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à la durée du travail hebdomadaire, du nombre maximum de jours de travail dans la semaine et de la durée minimale de repos quotidien.

Les salariés ayant une convention de forfait en jours et dont les déplacements professionnels sont soumis à une prime de 100 nuitées (soit en moyenne environ 2 nuits par semaine) par an hors de leur domicile bénéficient de 5 jours de repos payés complémentaires. Ces jours sont acquis dès la fin de chaque période annuelle concernée et, sauf accord individuel, sont à porter dans les 12 mois qui suivent.

III. - C'est donc l'organisation du travail

qui amène à ce qu'il leur soit appliqué l'horaire collectif

applicable au sien de l'équipe à laquelle ils sont intégrés

1. Définition :

Sont concernés les salariés des catégories A et B dont l'organisation du travail est soumise 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 applicable aux employés.

Article - Point 6 - Dispositions d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

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

1. Roeps hoadedrabime :

Aujourd'hui, l'immense majorité des cmemcoers est orvuete du lduni au samedi, une minorité l'est du lundi au diacmnhe en appaiotlicn de disitnsoiops spécifiques du cdoe du travail. L'organisation du tvriaal diot perrnde en ctmpe cet élément eestenisl qui a rednu ilpplniaabce les txetes réglementaires sur la durée et la répartition du tmpes de triaavl conçu il y a puls de 60 ans.

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

2. Repos dmnoaiicl :

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

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le tirvaal excoenpenitl du daihnmce srea fiat par apepl au vriaaoantlt 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 pveunt être appelés à treavllair 2 jruos fériés par an sur une lstie n'incluant pas le 8 Mai. Ce deeinrr puet dnoc être travaillé par tuos les salariés. Dorénavant, les salariés puonrrt désormais être appelés à tlavralier 3 jrou fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un maisagn pnvouat être oeurvt tuos les jrou fériés, le cehf d'établissement établit la litse des salariés ruentes sur la liste des vaeotiorlms puor taralelvir chcuau de ces jrou fériés.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-4 du cdoe du tavrail duequ il résulte que les salariés deonvnt 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 tvaiarl (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 ojebt de tarteir les eeffts de la réduction du tpems de tivaarl sur le neivau des sriaaels réels qui relève, suos réserve des dspnoiiotsis de l'article 32 de la loi du 19 jvenair 2000, du doimnae de l'entreprise et dépend de ses possibilités. Elels coinnevnnnet d'inciter les eetnirserps à mtinniear le niaevu 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 acorcd sur les nveiaux de rémunérations cnloevnnniteeols et négocier un accrod sur ce thème.

Article - Point 8 - Dispositions générales 1

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

(1) Vior l'accord du 11 avirl 2014 qui miidfoe crnieates dtspiisioons du ponit 8.

Les dspointois de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 javenir 2000 puonrrt être mises en ?uvre à l'initiative des entreprises,

puor l'ensemble du pnnseorel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par aorccd clconu seoln les diosnioptiss 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, pnoorut être appliquées siot en réduisant l'horaire haarmobddele 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 eeiresspnts de préciser les modalités de la réduction du tmpes de tivraal applliapches (1).

Cependant, les peiatrs srangieitas cnsnatotet qu'un ceiatrn nrmboe d'entreprises de la brachne ont signé des ardccos de réduction et d'aménagement du tmpes de taiavrl dnas les mios qui ont précédé la dtae de cnlsoocuin du présent accord.

Afin de ne pas rtrrmeee en csaue les ditnssopoiis que les ptnereiras sicouax ont, peu de tepms anvat la sgarnuite de l'accord professionnel, considérées cmome les puls adaptées aux réalités particulières de caquhe entreprise, ni de bsulveeroer les équilibres sur llsequeus reeonst ces accords, les pitares ont souhaité préserver la parlupt des dinsspitoois de ces acodrs d'entreprise cnlocus duipes le 14 juin 1998, et ce jusqu'à la dtae du présent accord.

Les dspnisioiots du présent aroccd ne nmmetteet pas en csaue cleles des aodccrs d'entreprise ou d'établissement signés avant la dtae d'arrêté d'extension, paorntt sur la msie en ?uvre de la réduction et de l'aménagement du tmpes de travail.

L'accord de bhrcane ne moriidfea dnoc pas les dsnopisotiis adoptées dnas ces eensrriteps à l'exception des duex pinostios snivueas qui s'appliqueront au puls trad dnas un délai de 3 ans snaivut la sugnitrae 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 taarvil avant la dtae du présent accord. Les pterias stgraianeis shoueintat totieofus eueganrocr les eretsepnris à négocier un acrocd de msie en ?uvre des cdoionits et des modalités d'application des dsintsioopis légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation ptrreoa en pirueaitclr sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du tmpes de travail, les cooitninds de rémunération. Au sien de chauqe entreprise, les paeitrs sriinaegats ernnioamxt les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; eells eraixonnmnet également les cdntiooins dnas lqelesuels puet s'exercer siot la priorité d'accès à des eiompls à plein temps, siot l'accroissement de l'horaire de bsae 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 pirse 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 siuvi de l'application du présent acorcd est assuré par la csoimmiosn pitraraie naoantlie de l'emploi et de la fomtaoirn professionnelle. Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent acorcd vnanieet à se présenter, elles seianret soumises, sur l'initiative de la patire la puls diligente, à

l'examen d'une cimsooisnm prrtiaaie composée des représentants des ogrtnasnois 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 seiervcs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blneoagt Cedex, au csoeinl des prud'hommes

Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

1. Eléments ctotstinfuis du dlaoigqe sciaol au naiveau des inctseans de la bnrahce

Il est cnvoneu une msie à juor de la ctniovoenn ciletclvov :

? ptrnoat création d'un orivebatosre priataire de la négociation cvcllioete ;
? faxint un cdrae dnas la cioudnte des réunions piraiaters de négociation.

1. Oerbotrvsaie prairiate de la négociation collcivete

Conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, il est mis en plcae un ooiavretbsre piaratrie de la négociation ctitolceve dnot l'objectif est d'examiner :

? le rapoprt de bnahrce auennl : les thèmes à abderor snoert discutés préalablement enrte les négociateurs de la cnevnotoin ctiocvlele ;
? l'implantation des onatsgonaiirs sdnceyilas dnas les eertprnesis de la bahrone ;
? le dilguaoe soical dnas la bcarhne et ses entreprises.

Conformément aux dtsisoniopis légales, sa cosoopmiitn est d'un nrbone égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations sliceyands représentatives à riasn 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 oorveaitsbe est assuré par la pratie patronale.

La prise en carhge des salariés s'effectue de la même façon que

Le txete du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nrmobe sasnfuit d'exemplaires puor rmesie à cncuhae des onrasiioantgs sariitgenas de la cetinoonvn cieoctvlle 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 beauru fédéral de la fédération des ccreeomms et des srcieves UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la covoeitnnn covlltctiee hebielmlant (maisons à sarcecuusls de vtene de détail (n° 3065).

Vlieulez 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 bnhcare est composée au maiumxm de 4 personnes, si psoslbie d'entreprises différentes. La cspmoioiitn de la délégation ptalonare qui se diot de refléter aauantt que friae se puet la diversité des eiersrepnts de la bcanhre n'excédera pas le nombre maimumx 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 dsseors en dussioicn et par des rteionals enrte eux se csonuntirast au fur et à meruse de lerus échanges, il est souhaité une cetianre stabilité des irrteuleouncs présents dnas les délégations tnat sralaelias que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon douiglae entre les prretaeanis sociaux, il est mis en pacle une méthode de tavrial fitinlcaat le sivui et l'avancée des tauvarx :

? les donectums qui fnot l'objet d'une négociation ou puor lqselues la piarte ptoraanle suaoithe oebitr l'avis des ogaioisnntars seialcynds en réunion snot tmsanris aux prniaaptits au moins 15 juros anavt la réunion plénière ;
? les étapes d'un peorjt d'accord fnot l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux paarrinetes scauiox 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 snacldyie représentative puor la représenter lros des réunions organisées par la branche

Chaque oatiaigrsnon sdcyalnie représentative a la possibilité de csmooepr sa délégation d'un mmxuam de 4 salariés, si pislboe issus d'entreprises différentes puor la représenter lros des réunions ou commisnosis piaieartrs organisées au nveiau de la branche.

Une coipe des cnoniatvoocs adressées aux salariés est tsmnsarie dès réception par ceux-ci aux enrepreits qui les emploient.

Afin de ptetmrree à ces salariés d'exercer efiecmfecnat leus missions, un caitren nrobme de menyos est mis à luer disposition.

1. Msie à dsopiositin de moeyns des salariés mandatés
a) Adie à la formation.

Les onioaritsngas sdaeylcnis représentatives pvnuet farie bénéficier les salariés mandatés d'une fatromoin luer pmtrteeant nmtemoat de mueix appréhender les eejnux économiques et souciax de la branche.

Les éléments cenuntos dnas le prgaommre de fmraioitn asniï que les oriagemnss de fmooitarn eux-mêmes snot laissés au cohx des oitransnoïags syndicales.

Les salariés concernés desinopst de duex jours de fmoaiotrñ par an et par pornense ; ces duex jours ne snot pas imputés sur le ctnnieognt des atnoïcs de fiotoamrn économique, slicoae et sncaliyde prévues dnas le cdoe du travail. La prticipaitioan des salariés aux actnoïcs de framtoïon se fiat en cnaocoierttn aevc les eenierptsr où ils travaillent. Ces journées luer snot rémunérées cmmoë du tpmes de traaivl eftcifef ; les erterpseïns se fnot rbeusreomr les seaiars versés par la FEH.

b) Tmeps de préparation aux réunions ptraraïies de branche.

Afin que les salariés qui négocient au niveau 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 cnoïotavocns adressées aux salariés est traimnsse dès réception par ceux-ci aux epsrenetris qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence snot considérées comme du tpems de tvaail efefctif et rémunérées comme tel. La rémunération des salariés et les firas éventuels de déplacements liés à ce tpmes de préparation snot pïrs en cgrahe par la FEH sur la bsae des dospïotisnis de l'article 5 bis de la coeovntin clleioicvte 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 cnniiootds que les réunions prévues au b. Cttee journée dreva être organisée en dhoers des périodes de frtoe activité commerciale.

2. Muesres en fuavev des salariés d'entreprises détachés auprès de luer onroïagïtasn sndayicle atnraoppt miidacfotoin des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 5 de la cnetoïovonn cievcïtole nnatiolae n° 3065 (IDCC 675).

Prenant en cmtpoe les dsniioopstiis légales en vigueur, il est cnneovu qu'un salarié puet être mis à la dsoïtpïiosn d'une otasiïranogn sadinlyce ou d'une aïcssooïtan d'employeurs, puor la totalité de la durée du tpems de taiavrl prévu au contrat, qu'il siot à tpems copemlt ou à temps partiel. Ctete msïe à disposition, qui nécessite les adccors expïrs du salarié, de son eumoelpyr et de l'organisation syndicale, s'organise dnas les cotïndonis setuïvans :

? aoïvr au moins 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise suaf aocrcd aevc l'entreprise ;

? une otasagiïnrñ syïcdalne suaf arcocd de l'entreprise ne puet prétendre otñbeïr simultanément puls d'un détachement au sien de la même eeptïnrse et par an.

Une cvotnoneïn tiïarpttre entre le salarié, l'organisation snylciðae et l'entreprise dreva mnneoïtenr à mniïma les cnotodniis svintuæes du détachement :

? la durée et son éventuel remenoenlevlut ;

? les avtegaans d'ancienneté aqïcis au meomnt du détachement snot conservés ; la cvnooïetn précisera si des dnoïspïosis puls faolebvrs sreont attribuées ou non ;

? le meïtnian ou non de tuot ou ptraië du sraliæ diot être précisé.

Sauf aocrcd de l'employeur à réduire ce délai, le salarié dreva folrumer sa danedme de détachement par écrit 3 mïos aavnt son départ. Trios mïos avant l'expiration de ce détachement, il dreva atvirer par écrit son epoelymur de son inoïenttn de rnoelveeur ce détachement ou de son dsïr de rtoeur dnas l'entreprise suaf accord de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa msïe à disposition, rvotuere son précédent elmopi ou un eplmoi smiïrliaæ asortsi d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des auetmgnïnotas éventuellement décidées lros de négociations anellneus

olïearbiotgs (NAO) iervenuetns peandnt son absence.

Lors de son retour dnas l'entreprise, l'employeur prseroopa si besoin la réalisation d'un bialn de compétences et les actoins de fraïotmon nécessaires, de nurate à filcieatr sa réïntégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement puorra faire l'objet également d'une vlidoïatan des aqïcis par l'expérience (VAE). Ces aïctnos srneot financées dnas le crðae du bdgeut de fotmaorin de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

3. Eaemennggt de négociier dnas les estpïererns du suceetr sur l'amélioration du dulgaïe social

Les ptïeras cñnniveeont qu'un dailugoe sïcoal de qualité au nevïau des iesnacnts de la bhrcane diot se fdoner sur un daulgoïe saïcol de qualité dnas les epreenïrtss de la branche.

Ainsi, aïfn d'avancer vres cet objectif, les peïtars s'engagent ccauhne à luer neaïvu à négocier loyalement, ertne autres, des myones qui pearïrunot être mis à la diopïiosn des représentants du pnneosrel ou des setcions snïyaldcës puor ftcïlear la ccumïootinamn aevc les établissements, et puls généralement sur les cdïoïintts matérielles d'exercice des mnadtas suycïandx et des représentants du pnreneosl dnas l'entreprise.

Sauf puor les enetserïpsr déjà cvoeruets par un accord, si celui-ci, d'un cmumon arcocd ertne les parties, n'a pas biseon d'être revu, les enenïsges deovïnt eganger cnacuhe à luer niveau les négociations sur ces thêmes au puls trad dnas un délai de 1 mïos à cmpeotr de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les enpertrïses auront, après ces trntee jours, six mïos puor pnïævrr à un accrod de doaguïle soïcal ; un casntot de désaccord srea établi à défaut.

Dans les 3 mïos qui suivront, siot au muxamim 10 mïos après l'arrêté d'extension du présent accord, un bialn des négociations srea présenté par la FEH à l'observatoïre patïriare de la négociation collective. Un point srea alros fiat enrtne les patries sur l'application des dipïstïoïosns du présent acocrd et lrues atemueïjnsts éventuels.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Autres mesures

En complément des diïipsnosots précédentes :

? la pisre en cgarhe des fiars de déplacement est revalorisée de la façon suivante, mdïaoïnt le premeïr alinéa de l'article 5 bis de la cenovïnotn celïtolvce n° 3065 :

a) Déplacement par avion en clsæe économique puor les tjerats dépassant 4 hreues de tiarn du diïmocle au leïu de réunion.

b) Faris de reaps sur une bsæe fairtfïoræe de 6 fïos le mïumïnm garanti.

c) Frias d'hébergement sur une bsæe faïafrrïote de 30 fïos le muïnimmm garanti.

Le 2e alinéa est modifié de la manière satvuïne : « les frais snot remboursés dnas un délai mamuxim de 30 jorus suavïnt la dtæe à lulqalee les jutsïfïfcïas ont été présentés ».

Le 3e alinéa est inchangé.

Le 4e alinéa, pñnnlæaft les remboursements, est supprimé.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Notification et validité de l'accord

La FEH nofrieïta le présent acocrd à l'ensemble des ontsïgnïaraos 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 gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Date d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet 1er jour 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 signataires s'engagent de demander dans le délai 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 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 exercent dans le champ d'application de la convention collective des métiers de la couture de vntee au détail d'habillement n° 3065 (IDCC 675) du 30 juin 1972.

Les accords nationaux intervenus 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 observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
• la possibilité de répartir les fonds destinés au financement de la sécurisation des parcours professionnels (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 observatoire des métiers et des qualifications ;
• de définir 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 dispositions légales du titre II de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle 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 attachent au développement du dialogue social au niveau des entreprises de la branche et des représentants et de la participation 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 représentants passe par la reconnaissance de tous les acteurs et notamment des salariés exerçant des fonctions de négociation et de représentation.

Les parties reconnaissent le rôle primordial des acteurs 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 mettre en place un bon fonctionnement des instances de la branche et des représentants représentatives du personnel des entreprises afin de garantir l'évolution du dialogue social selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions proposées dans cet accord de dialogue social sont :

- des éléments constitutifs du dialogue social au niveau des entreprises de la branche en application de la loi du 4 mai 2004 et celle du 21 août 2008 qui prévoient la révision de la convention collective des métiers de la couture de vntee au détail d'habillement ;
- des éléments visant à reconnaître et faciliter l'exercice du mandat syndical 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 ;
- des mesures.

I. ? Axes prioritaires de la formation professionnelle

Les parties conviennent qu'il est de l'intérêt commun des salariés comme des entreprises de la branche de développer des axes prioritaires de formation professionnelle continue. Sont considérées comme prioritaires les actions visant à :

- l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences professionnelles 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 s'engagent à :

- de répondre aux mutations sociales, économiques et technologiques, de maintenir la compétitivité des entreprises ;
- de relever les métiers du secteur ;
- 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 mise à niveau ;
- mécanismes économiques de l'entreprise et de son environnement ;
- Techniques professionnelles :

- étude des compétences de la clientèle ;
- recherche des besoins et motivations ;
- accueil de la clientèle ;
- technique d'expression ;
- connaissance et présentation des produits ;
- coopération et réalisation des vitrines, étalages, podium...

? aacht ;
 ? giseton ;
 ? getsoin des sckots ;
 ? onsairagtion des réserves ;
 ? mmenevout des marchandises.
 Maîtrise des nlevelos technologies, développements et évolutions theecinqus ;
 Connaissance des mécanismes de démarques ;
 Sécurité des perneosns et des beins au-delà de l'obligation réglementaire :

? prévention des aecdctics du tvraial ;
 ? prévention des anteittes aux poneresns ;
 ? hygiène et sécurité ;
 ? pmrriées secours.
 Relations henmiaus :

? qualité et efficacité des rianelots hamniues dnas l'équipe de tviraal et dnas l'entreprise ;
 Et cnnnoeartc puls particulièrement le posrenenl d'encadrement :

? foamriton aux mécanismes d'élaboration de la décision à tuos les nauevix ;
 ? aitnaiomn des équipes (formation, information, délégation, contrôle...) ;
 ? prévention des rqiuses psychosociaux.

II. ? Osbaovrtre pprrtosief des métiers et des qicianatfulios

Les prietas sginarietas covnenennit de créer un ortioraebvse de brcanhe et cseissnioht de coefinr ses tvaurax à l'Observatoire pcopiesrtf du cmecmroe enxtsait au sien de l'OPCA auquel adhère la branche, le FORCO.

1. Fnononmcteniet et mnsiioss du comité pratriiae de pltoiage

Le comité prriaiate de piaglote de l'observatoire de bahcrne est confié à la CPNEFP. Il foncintnoe soeln les mêmes modalités que cttee dernière.

La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le caiehr des crheags anenul et la lsite des taavurx demandés à l'observatoire proeitpscf du commerce.

Ces traavux pvuneet potrer sur tuote étude ptnermtaet une mrileelue cnnosanase de l'emploi et de la foraimton professionnelle, neoantmmt au ragerd des évolutions sociales, économiques et technologiques.

La CFPENP eainmxe les résultats de ces trvuax qui doeinvt fuonrir les informations, quanttveiat et qualitatives, pmtteant 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 rbolsespnæ de lrbvrseatoioe popitcersf du croemnce aux réunions de la commission.

Le comité de ptgolæe a toute ltdiutæe puor friæ æepl aux trvuax d'autres observatoires, notmmeant de bchaners du cocrreme dnot les métiers snot siiaiermls ou complémentaires.

2. Meonys

La msie en ?uvre des actnois décidées par le comité piitarrae de ptaiolge est financée par les rosuerescs sntvauæis :

? fiencnmntæas prévus par des diiosnpisots réglementaires aiustoarnt l'imputabilité des dépenses de fotmninnncneet des oioææstbrvrs sur les smmeos collectées au tirte de la professionnalisation, ansii que le précise la lrette parriiate du 20 seerpmtbe 2003 consécutive à l'accord notanail interprofessionnel, (1)

? ftnmcninaes complémentaires que la CPNFEP s'engage le cas échéant à slloitceir puor la réalisation de tvaaux etannrt dnas le cdare de priorités cnemmuos auprès de l'Etat, des collectivités laeclos et de tuot atrue oagrsime ou institution.

III. ? Ciiotutonbrns des eeiertnpss

Pour prretetme la msie en ?uvre des æex piiarrtoeris de fomoatirn de la branche, les paerits seagartinis précisent les atafcfitenos sntuaævis des cinuonibttros des entreprises, conformément aux dsipontiisos législatives et réglementaires en vigueur.

1. Eieptsrrens eyypoanlmt 20 salariés et puls

Ces eenriesprrs diovent ceoarsncr cqhuæe année au finecnanemt des aonitcs de fatoomrin poenlfssirleone ciutonne un minumim de 1,6 % du mannott des rémunérations versées pnndaet l'année de référence, réparti à huauter de :

? 0,2 % à vserer au FCOIENGf dnot elels relèvent ;
 ? 0,5 % à vrseer à l'OPCA désigné par la brhnace puor le fainnncemt ;
 ? des anocits liées aux cttnraos et périodes de pfnoisseltinaarioosn ;
 ? des aitnocs de préparation et d'exercice de la fontiocn totulare ;
 ? des anoitcs pirrietoiras de formation, dnas le crade du driot indvieuidl à la fmotrioan (DIF) ;
 ? des dépenses de fetononenmncit de l'observatoire priesctpof des métiers et des qlniatfioacus de la branche,
 ? le solde, au mimuinm 0,9 %, destiné à fainencr les acotnis menées dnas le carde des acoints itmebluaps au trtie de la ftrmaoion psfrenoioisnele cntnouie ;
 ? paln de fmoirtoan ;
 ? driot ieinduidvl à la fitmooarn ;
 ? ttuoæs atuers dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (2)

2. Epreisnrets eaopnlymt enrte 10 et mnois de 20 salariés

Ces einrsteerps dveiont ceroscanr caughe année au fnmnieceant des anotics de famritoon polilneosefsnre cuioitne un miniumm de 1,05 % du manontt des rémunérations versées pedannt l'année de référence, réparti à htææur de :

? 0,15 % à verser à l'OPCA désigné par la bnchræe puor le fiennmnanct ;
 ? des aioctns liées aux cntartos et périodes de positfeoinlrssnaiaon ;
 ? des aticnos de préparation et d'exercice de la fticonon tutraloe ;
 ? des atnoics des aitncos petorirriais de formation, dnas le crade du doit iddnueiivl à la ftiaomorn (DIF) ;
 ? des dépenses de fcoenimntnonet de l'observatoire ptpsroecif des métiers et des qnlftaiiouacs de la branche,
 ? le solde, au minmum 0,9 %, destiné à fceianr les acntios menées dnas le cdare des actoins ibteplmaus au trtie de la ftoamirn pfnolieroneslse cutinnoe ;
 ? paln de fooritman ;
 ? driot idnudeiivl à la ftoamormin ;
 ? tuteos ææurs dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (3)

3. Erpsinerets eaoyplnmt mnios de 10 salariés

Ces etisrpeens dnvieot cnææosrr cquahe année au fnnanæeimct des acintos de ftrimaoon pnosflslornieæe cutoinne un muinmim de 0,55 % du maonntt des rémunérations payées pnædnat l'année de référence, à verser en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Cttee cnttiurobon est affectée par l'OPCA :

? à conurcnreæe de 0,15 % puor le fnencimenat ;
 ? des aioctns liées aux conrttas et périodes de porslftoisoanesaniin ;
 ? des aioctns de préparation et d'exercice de la ftooincn tltruææe ;
 ? des aticnos des anocits pirrærioaits de formation, dnas le carde du driot idvuedinil à la foritoamn (DIF),
 ? des dépenses de fmcoenntenoint de l'observatoire ppirstocef des métiers et des quotacinifials de la bnæhre ;

? à ccucoenrreæe de 0,40 % puor le fnemcnenait des atcions iplutbaæms au ttire de la fmriaootn pflsinoenlorsee cionutne ;
 ? paln de fatmoiron ;
 ? dorit iuidenvdl à la fioomtran ;
 ? toetus arteus dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (4)

4. Cotibriountns au tirte du FPPSP

Une prat de ces contributions, fixée ææmenulennlt par décret et comsrpie enrte 5 % et 13 %, est reversée ææuælnnlemt par l'OPCA désigné par la brnrhææe au FPSPP. Conformément aux dtssæioinipis légaæes et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le tuæx renteu par décret s'applique de la même façon à caughe contribution.

5. Dniipostsos ææiersvæ

Toutes les cotisations dues au FCNIEGOF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1er mars qui suit l'année écoulée.

IV. ? Coratnt de pinofseaooirsIntiasn
1. Pbcilus visés

Le cornatt de psflaoseniaoontrisin est oervut :

? aux pnresones âgées de 16 ans à 25 ans révolus, snas qtilcoiauafn professionnelle, et à cuex qui vleuent compléter luer froaotimn initiale, qeul qu'en siot le niveau, puor povouir accéder aux métiers souhaités ;
? aux dmdaernus d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une pstsaniorianofoiseln s'avère nécessaire puor faersivor luer roeutr vres l'emploi ;
? à tuos les plicubs spécifiques visés par le cdoe du travail, nmanmeott en son altrcie L. 6325-1-1.

2. Obiejtcsf

Le ctaornt de poafnniltoesrsiason vsie l'acquisition d'une qotilfcauiain :

? ronneuce dnas la cslitcasfaioin prnneeolfsioe de la convtinoen colltiecve de la bcnhare ;
? enregistree dnas le répertoire noaatnil des ccriifatoietns peseroolfniness (RNCP) : diplôme, ttirie professionnel, CQP (2) et CPQI (1) ;
Les perantieras scaioux ciefontt à la CEFNP la possibilité d'examiner la rnsaansoceicne de ces terits dnas la colisifcasaitn porolnefsislene de la coonnteivn cveltoile de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et msie en ?uvre

Le ctaornt de pltsnoaiaoniosrefsin est mis en ?uvre dnas la brahnce sleon les dsontiopiss légales et réglementaires en vigueur.
Toutefois, les praiets sitganiears décident que la durée du ctrnoat de pionlrtonoseiaafssin ou de l'action de piolioonaasesftinsrn puet être portée jusqu'à 24 mois et que la durée des anctois d'évaluation, de poaniteoissrnlan du parcours, d'accompagnement enxrete et de formoaithn irntnee et enxtere pruora être étendue jusqu'à 50 % de la durée du cotanrt ou de la période de professionnalisation, puor :

? les penrnoses sterois du système éducatif snas qifiolutaacin pnseioesfnllore rnoouence ;
? les anoicts vnissat à préparer des diplômes, des tretis à finalité pfonnsrellsoiee ou des CQP (I) (1), loqruse la durée du référentiel l'exige.
L'emploi occupé penandt la durée du ctrnoat de ptoesioosiialnsrfnan et l'évolution des misinsos et/ ou des tâches confiées pndaent ces périodes en eiteerrnpss deioynt être en lein dercit aevc la fimarootn siivue et la qoiiaitcfluan visée.
Compte tneu du fiat que le turaitile du cnartot de pniltfaossoseaoriin n'est pas en mrusee de tiner complètement la foicnotn puor llaluqee il est en corus de formation, ni d'en asuemsr la responsabilité, il se viot autibtrr une aploplitaen d'emploi spécifique. Cttee atiloaelppn cperomd l'intitulé de l'emploi puor lueeq l'est préparé, complété par une mietnon spécifique (par eexplme : « Venedr (euse) en fmoiraotn », « Veednur (euse) stiiraage » ?).
Pour tniier cpmtoe de l'évolution des mosinsis confiées pandnet les périodes en entreprise, les peiatrs snertgaiias cnivnonneet des neavux de rémunération mentionnés dnas le tleaabu ci-dessous.

Salariés en ctorant de pensifianoaooitssrn non titileruas d'un baccalauréat preoisnnfesol ou d'un trite psesfoeorinnl de nevail IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de fitoomarn	2e année de fiaomotrn
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) Pnagrucoete du Smic. (2) 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération mlniimae cioevlntnenlone puor aunatt qu'elle siot supérieure.		

Salariés en cotrant de parntessfsllooaionin tuaeiitrls d'un baccalauréat psefinsonreol ou d'un trtie penonoreissfl de nvieau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de famioortn	2e année de faoritmon
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) Ptraoeucgne du Smic. (2) 100 % du Simc ou 85 % de la rémunération mlinamie conointelvnnee puor aatunt qu'elle siot supérieure.		

Dans le cas où le tultraie d'un cartont de psaesaltiisnfooinrn échouerait à l'obtention du diplôme ou du trite qu'il préparait, une aittastteon écrite idnnqiaut la foraitomn qu'il a siviue lui srea remise par l'organisme anyat dispensé la formation.
Les crnatos de ptrlssfiooaonnieasn à durée déterminée et les anoicts de peoiofstlasiaosirnnn des cotnatrs à durée indéterminée pvneut être renouvelés une fios si le bénéficiaire n'a pu oentibr la qifiacituaon envisagée puor csuae d'échec aux épreuves d'évaluation de la fomrtoian suivie, de maternité, de maladie, d'accident du tivraal ou de défaillance de l'organisme de formation.

4. Msnoiss confiées à la CNFEPP

Les paeitrs snaaeitrigs ceinonnnvet de cnefior à la CFNPEP de la bcahnre :

? la faioxtn des tfrofais haoreris de pirse en chagre des cnatrots de plaoostrsiaeoinsnfn par l'OPCA de la bcrhnae ;
? le suvii des enemggetans feicirnnas de la bhcarne au nvaeiu de l'OPCA ;
? l'examen du blain aeunnl des priorités de la bhrnace et des fdnos dioesbplnis établi par l'OPCA ;
? et, si nécessaire, la révision des fftraois hoareris et la détermination de la ltise des quatfcloianiis qui donnnnet leiu en priorité à une pitaritpioacn financière de l'OPCA.
L'OPCA srea invité à chuaqe réunion rtilavee à ces sujets.

V. ? Période de piosftesianilaonorsn
1. Pluibcs visés

La période de posisaatliisnonferon a puor oebjt de foviarsr le meatiinn dnas l'emploi et l'évolution psslloenfinoree des salariés suos carrott à durée indéterminée. (5)
Les priats sgairtinaes décident d'ouvrir ce diistpsoif à l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

? des salariés dnnot la qiaoualificitn est iatnifnfsuse au rgared de l'évolution des tceingehloos et des orsganotnais et de luer pcraruos prsnoinssfeool ;
? des salariés qui, après 20 ans d'activité penfenloloissr et, en tuot état de cause, à ctoempr de luer 45e anniversaire, suos réserve qu'ils jnesutitif d'une ancienneté muniimm de 1 an de présence dnas l'entreprise qui les emploie, soithaeunt par ctete pnitofriaissenolaon codlinesor la sdnecoe praitte de luer carrière pnfisellnsrooe ;
? des feemms qui rnneeenrpt luer activité pilrneoenfssloe après un congé de maternité ou d'adoption ;
? des feemms et des hemmos à l'issue d'un congé paaerntl ;
? des tvairaeluls handicapés sleon les modalités définies par les arcodcs ionnptnefrsleioess ;
? des salariés qui opcuconret un potse de reseneamlcst à la stiuie d'une procédure d'invalidité ;
? des salariés qui riennveent après une anecsbe cunonite de puls de 6 mois, suaf congé de fmatorion lié à l'emploi occupé ou visé ;
? des salariés qui egsnaevit la création ou la reipse d'une entreprise.

2. Ojcitfbes

La période de prnaltisioonefssoian a puor ojibcetf de peetmrte à son bénéficiaire :

? l'acquisition d'une qulioitaicfan enregistrée dnas le répertoire nnataoil des ceniirattifcos prlsiesnelneofos (RNCP), diplôme, ttirie

professionnel, CQP et CQPI, ou incueneo dnas la cilssaactfiion de la conietovn coietcvlle ;

? ou de ppciaertir à une aotcin de frmtiaoon dnot l'objectif de pasioisnoalostnfein est défini par la CFEPNP de la branche.

Les periatarens suiaocx cionnfet à la CEFNPP la possibilité d'examiner la rcinsaaoncnese de ces tierts dnas la cialfcsistaion psisnnerollefoe de la cnotinoven cvetlilcoe de la branche.

3. Modalités d'accès, durée et msie en ?uvre

La période de posrflaonniiseiatosn est msie en ?uvre dnas la bhrnace soeln les dsistoipoints légales et réglementaires en vigueur.

Les ptreais segatarniis cinenvneont que tuot salarié 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 pfsaaisloirestoninon diot être définie d'un commun accrod enrte 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 pssltnraefosoioiaini diot aivor une durée miimnum de 21 heures.

Les heeurs de foaormtin se déroulent pndnaet le tpmes de travail. Eells pveuent se dérouler en tuot ou prtiae en doehrs du tmeps de tvaaril à l'initiative, siot du salarié en aatclpioipn de son diot ivdediinul à la fmitroaon (DIF), siot de l'employeur, après arcod formalisé du salarié dnas le crade du paln de famtoorin de l'entreprise, aevc un muiaxm de 80 heerus sur un même eexrcie civil, ou de 5 % du faorait 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 plasnsniriieosafootn se déroule en pirate en doehrs du tmeps de tvaaril à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit aevc le salarié, 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 doehrs du tmeps de tivaaral donnet leiu au vesrneemt par l'entreprise d'une acitolaoin de fmartoon qui coserrpond à 50 % de sa rémunération nttee de référence.

4. Miissnos confiées à la CNFPEP

Les peartis siatraignes cnoneneinvnt de coenifr 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 svuiv des entngnemegas finrnaceis de la bachnre 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 hreairos et la détermination de la liste des qiatinfcaouls qui doennnt leiu en priorité à une piaociarttipn financière de l'OPCA.

L'OPCA srea invité à cqauhe réunion rvetalie à ces sujets.

VI. ? Tuotart

Les parites stainrieags cinenftot à la CFEPNP la réalisation d'une burocre pmneretotat d'informer les salariés sur la fcitnoon tlaoture et ses objectifs.

Le tueutr est chsioi par l'employeur, dnas les cdnnootiis légales, réglementaires et conventionnelles, sur la bsae du valiaonotrtr prami les salariés de l'entreprise.

Le ttueur diot jtiusiefr d'une expérience pefonnssoeillre d'au mnois 2 ans dnas une qufaiaicltion en rpopart aevc l'objectif de pnaraetfsnisosioloin 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 cahrgre par l'OPCA.

Le ttueur puet srvue simultanément duex salariés au plus, en coarntt ou période de professionnalisation, ou en apprentissage.

Le tueutr, qui diot être informé lros du rmeetucrnet du salarié suos cnatort de pianofeslarssitnoion des ctidinoions de sa fmitroaon et des myenos pédagogiques mis à sa disposition, a puor mossiin :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de gideur le salarié suos contart pndnaet son séjour dnas l'entreprise ansii que de veellir au rscepet de son emplpoi du temps, en l'informant des dtrios et devrios liés à sa sitatouin de salarié ;

? de vlieelr à lui aisngesr des tâches en rparopt decrit aevc l'évolution du csruus de fatoormin ;

? de cneonorodr dnas l'entreprise l'intervention des différentes peennross mobilisées dnas le crade de la réalisation du diitpsosf ;

? d'assurer, dnas les coidnntois prévues au contrat, la lisoian aevc les ornieagsms de formation.

L'organisation du taaivr du tuetur diot être adaptée puor que ce deeiinr pussie ecexrer sa miisson trlatuoe dnas les mlruieeels conditions.

L'exercice de la fitooncn toturale est pirs en ctmope lros de l'examen périodique de la stotiuuan pinfooselsnrele des intéressés et est un des critères de décision de révision de luer rémunération.

VII. ? Paln de fioroatmn de l'entreprise

Les prtaeis seariagtns rnealepplt aux eniprertses qu'elles pnuevt élaborer un pmrgormae prlunuenial de formation.

Chaque année, un paln de foiormtan est élaboré par l'entreprise en apitalpcion des dpiioinossts législatives et réglementaires en vigueur. Les aitchnos du paln de formation, qui pneeut incrule les aicots de blian de compétences et de VAE, snot itpameubls sur la pratiitpacion de l'entreprise au développement de la footarimn proenislflenolse continue.

Le paln dntusiige duex tpyes d'actions :

? les atnicos d'adaptation au poste de tvaaril et les aitchnos liées à l'évolution ou au maitnen dnas l'emploi des salariés dnas l'entreprise. Ces acoitns ont leiu pdanent le tmeps de tivaaral aevc mitiaenn de sliraae ;

? les anctios de développement des compétences des salariés snot en prpnicie réalisées pdnneat le tpmes de travail. Eells penuevt être réalisées hros tepms de tarvail et ne pas dépasser dnas ce cas 80 hurees par année civile et par salarié ou, puor les pnnseerols au forfait, aevc un mmiaxum de 5 % de luer forfait. Les acntois qui se déroulent en deorhs du tmeps de trviaal snot déterminées dnas le crade d'un acord formalisé ertne le salarié et l'employeur, nemmtaot lros de l'entretien professionnel. Cet arcod puet être dénoncé dnas les 8 jours.

VIII. ? Diort invduideil à la fiotorman (DIF)

1. DIF en feauvr des salariés tieuritals d'un CDI

Tout salarié, employé à tpems pieln suos cantort à durée indéterminée et anayt une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise qui l'emploie, bénéficie cuaghe année d'un doit ieiudvniidl à la fartooimn d'une durée de 20 heuers dnas les cntdioons prévues par l'accord irpeotrensfinonesl et par la loi.

Pour les salariés à tmeps partiel, ctete durée est calculée pro rtaa temporis, prend en ctompe les avnnates aux canttros de tarvail asini que les hruees complémentaires.

L'ancienneté de 1 an au tirtu du DIF se cmlbtaospiie à compter, siot de la dtae d'application de la loi (7 mai 2004), siot de la dtae d'entrée dnas l'entreprise du salarié si ctete dtae est postérieure. Les patries sntigaaeirs lsaenit aux eeriesptnrs la possibilité de riteenr la période de gostien des dirtos qui luer cieonnvt (année civile, ctobapmle ou fsclaie ?).

L'entreprise est tuene d'informer le salarié des heerus acqiesus au trtie du DIF par écrit une fios par an.

La msie en ?uvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en lsiioan aevc son entreprise.

Le ciohx de l'action de ftoomran est arrêté après arcod formalisé etnre le salarié 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 aocord etnre le salarié et l'employeur. Les hreus consacrées à la ftoarmoin pdannet le tmeps de tvaaril onuvert dorit à la rémunération du salarié dnas les cdootninis définies par la loi.

2. DIF en fuvaer des salariés tlrtiuaeis d'un CDD

Les titauerils d'un crntaot à durée déterminée bénéficient du dorit ivieddnuil 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 diort s'exerce dnas les ciniondots légales, réglementaires et clnoventonelnies en vigueur.

3. Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et pbrltaoe dnas les coiidnnos prévues par les dsoitnopiss légales réglementaires et cnlnnttoeiveneos en

vigueur. Le fnniecenamt de tuot ou pirate des aicotns (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dnas les mêmes conditions.

Transférabilité :

? en cas de Incinmeeicet du salarié, le DIF est transférable dnas les cdnotoniis prévues par la loi, suaf faute luorde ; (6)

? en cas de démission le salarié puet daendemr à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) siot engagée aavnt la fin du délai-congé. Il est informé de ses driots suos 10 jrous ouvrés après réception par l'employeur de sa lettrte de démission ;

? en cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Portabilité :

Après rturpue du ctnaort de travail, la msie en ?uvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

? en priorité, pdnenat sa prise en cghrae par l'assurance chômage, en aoccrd aevc le référent chargé de son accompagnement, sur les fdons de l'OPCA dnot relève son eriptnsree d'origine. Dnas le cas où cttee enriesprte relève de la branche, les atoincs éligibles snot financées conformément aux aexs perioitairs de foortaimn visés à l'article 1er du présent arcocd ;

? panednt les 2 années snvuit son embauche, en aoccrd aevc son nuvoel eypluemor sur les fdons de l'OPCA de ce dernier. A défaut de l'accord de l'employeur, les acontis de ftrmaooïn éligibles dnas la branche, au tirt de la portabilité du DIF, snot celes définies par les aexs partiriieios de foimtoarn siot visés à l'article 1er du présent accord, siot qui seonrt ultérieurement définies par la CPNEFP. Elels cnrcnoenet également le bialn de compétences et la VAE suos réserve des cntniodois d'éligibilité.

4. DIF potirrairie

Les ptreais satiiegrans décident de cinofer la définition des atncios considérées cmome perraotiirs dnas le cdrae du DIF à la CPNEFP. Ces atncios pnveuet neotammnt cncernoer les salariés à mi-carrière, les salariés les puls frlgiaes et cuex punavot bénéficier des anoicts du socle de compétence.

Le ficmnneeat des fairs de famotroïn et, le cas échéant, de toraprsnt et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de fooramnt nrounees pirreatriios puor l'exercice du DIF ne drvea pas excéder, puor la branche, 25 % des semoms collectées au trtie du 0,5 %.

En fin d'exercice, un blain srea fiat par la CNEPFP sur la bsae des iormntfnoas fnouries par le FORCO. En ftoocinn de ces résultats, les piteras siagnriaets se réservent la possibilité de fiexr une autre répartition des mntnatos collectés.

IX. ? Vtdaailon des aucqis de l'expérience

La vltidaoin des aqucis de l'expérience (VAE) prmeet aux salariés de farie vdlaeir les acquis de luer expérience en vue d'acquérir tuot ou ptrae d'un diplôme, d'un ttrie à finalité pefneloosnslire ou d'un ctiacrieft de qlafutoiaicn psnesofienollre établi par la CFPENP de la branche. (7)

En atpioipacn des dintoiispsos législatives, réglementaires et ctoonelnnievelns en vigueur, le salarié puet dmeneadr à son emeolypur un congé en vue de pitraiepcr aux épreuves de vtaioliadn ansii que, le cas échéant, en vue de préparer ctete validation. La durée mixmlaae de ce congé est de 48 heures.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les paretis snreagaitis cnonifet à la CPENFP l'examen des mynoes dpisbelnios (brochure, imooinaftrn en linge ?), nemonatmt auprs de l'OPCA de la branche, et luer diiusfofn auprs des salariés et aux etnserepirs de la barchne ansii qu'aux itointsiutns représentatives du personnel.

X. ? Eeetitrrnn prseiononesofl

Les prtieas santairgeis reallpenpt que, puor lui peermrtte d'être aetcur dnas son évolution professionnelle, tuot salarié anyat au mnios 2 ans d'ancienneté bénéficie, au mniiuum tuos les 2 ans, d'un enirteent preoonisfsl qui s'effectuera dnas le crade des dostioisnps légaes et réglementaires en vigueur.

Eiles snongeiut l'importance de l'entretien pfeennoissorl et sa spécificité par raporpt à l'entretien aennul d'évaluation. Cet ettneeirn prtoe nmaemnot sur :

? l'accès à la foimaortn sur les dtossiiipifs rltfieas à l'orientation et à la farmoiotn ;

? l'identification des ojetcibfs de prninsaeiotafslssoion et des

dfiisiospts de formation.

Peuvent également être abordées :

? les cnniiiodots de réalisation de la fomaitron pndeant ou en dohres du temps de tavrail ;

? à l'initiative du salarié, l'utilisation éventuelle du DIF.

L'entretien penossnioferl se réalise selon les modalités seutavins :

? l'encadrement est formé à la cniuotde de l'entretien peesnforsnoil et informé de sa spécificité par rorappt à l'entretien aennul d'évaluation ;

? les salariés snot informés sur le déroulement et les obtfiejcs de cet entretien, au mnios 15 jruos avnat sa tunee ;

? l'entretien se réalise dnas un leiu adapté, en présence des selus intéressés ;

? les coonnilcsus de l'entretien, cmome les éventuels egeetgmns pirs par les intéressés, snot formalisés sur un dmecnout où le salarié puet isnrrice les onorvbtesias qu'il jgue uliets ; un doblue du dumceont est rmies au salarié ;

? le dnecuomt est tsanrmis à la dirtiocen des rescursoes hmenaius de l'entreprise qui counidt les atonics appropriées après caluniottosn des intéressés.

Les peitras sietagnrais cnfienot à la CNEFPP le sivui gbalol des entienetrs penslfiersnoos réalisés dnas la branche. Elels lui orfent en outre la possibilité de fixer des otijecbfs chiffrés dnas ce dnaioe et de les analyser.

Dans le cas où le chef d'entreprise shaituraoeit compléter les modalités prévues ci-dessus, son prejot frea l'objet d'une irmoitnfoan et/ ou d'une ciasttlnuoon des intsoiuitns représentatives du pnersoenl lorsqu'elles existent.

XI. ? Firmtoaan des sienros

Les praetis seiagatrnis eneentdnt faevrosir le développement de la ftaiomorn pinesfrnloosele des seniors, ntmnomaet par les mseuers présentées dnas ce paragraphe.

Sont considérés cmome sineros les salariés âgés de 45 ans ou plus.

Entretien de deuxième pitrae de carrière :

Les sneoirs ont accès, à luer initiative, à un enertetin dit de deuxième partie de carrière. Il est destiné à firae le pnoit aevc l'entreprise, sur lreus compétences, luer employabilité, luers bienoss de fmoaoitrn et luer évolution plserolfoinnsee au rreagd de l'évolution des métiers et des pectepisevrs d'emploi dnas son ereprtsnie ;

L'employeur imnofre le salarié de cttee possibilité dnas l'année cilive au cuors de laqueulle arua leiu son 45e anniversaire. Si le salarié le demande, cet erntieent puora se rveenelour tuos les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et puls au mnoemt de la suntigrae de l'accord snoert informés au puls trad dnas un délai de 1 mios svaiunt l'arrêté d'extension du présent ttxee de cttee possibilité d'entretien.

Au cuors de cet entretien, snot nmoenmtat abordés le tutorat, le bailn de compétences et la VAE.

L'entretien de deuxième partie de carrière est spécifique de l'entretien professionnel.

VAE :

Les piarets signeatrais dnadeamnt aux eeeinpsrtrs de s'engager à fesairovr la raocnncsasinee de l'expérience et des compétences aicqsus dnas la pssioorfen par les salariés seniors, dnas le carde de la VAE.

Bilan de compétences :

Les petiras seagirtanis dnameendnt aux ersnpiretes de s'engager à farsevoir l'identification par les salariés sineros de luers compétences par le biais du balin de compétences.

Tutorat :

Les prtiaes sgraiatneis dnmandeet aux etsrinreps de vleielr à mibolsier l'expérience et les compétences profession-nelles des salariés snoeris dnas le cdare du tutorat, dnas la msreue où ces dnereirs anruot le pfoirl riequs puor erexcer cttee msosiin et qu'ils snreot voinltaeos et formés.

XII. ? Bailn d'étape posenfennrisol

Le bailn d'étape poorneinsefsl est mis en ?uvre dnas les cniitdinoos légaes et réglementaires.

Il a puor objet, à prtiar d'un dnisgtiaoc réalisé en commun par le salarié et son employeur, de petrermte au salarié d'évaluer ses capacités peosfreollinsens et ses compétences et à son epleomyur de déterminer les ojtfcebis de frtiooman du salarié.

XIII. ? Prsasepot fiotramon

Les pertais snigaaietrs raepellpnt que chuqae salarié diot être en mesure, par le biais du paosprest formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses auttiedps professionnelles, asucqies siot par la fiomarton itniliae ou continue, siot du fiat de ses expériences pfsieolenelonsrs puor fresavior sa mobilité interne ou externe.

L'utilisation du pparoesst ftramoooin s'effectue dnas le crade des ditosipoinss 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 rnvhace lbrie de purodrie ce dmuoecnt s'il le souhaite.

XIV. ? Rôle et monsisis de l'encadrement

Les salariés, agetns de maîtrise ou cadres, qui ont en cgrhae l'encadrement d'autres salariés ont un rôle mtoeur à jeour dnas la détection des bsienos de fortmoian iiduevldinle et/ ou cloevitlce ainsi que dnas l'information sur les dtopissiis de formation.

En conséquence, les eensrptes d'voinet pettrmere au pnseornol d'encadrement d'assumer son rôle, nmentaomt en :

? asasnurt sa fimtaoorn à la cdtuinoe des etneeirtns peifonsenolrss ;

? l'informant sur les picanurpix dssitifipos de fmtioaorn eitstxnas ;

? manettt à sa dotpisiisin les moneyes matériels nécessaires puor mener à bein cetté mioassin (note, brochure, itnamiofron en linge ?).

XV. ? Egalité enrte 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 eenisrpts aeusrsnt une égalité d'accès qvulitataie et qtiinvtaute des hmoems et des feemms aux atchois de fmiotroan qui snot de nautre à pmrtetee l'acquisition d'une qiaiulatficon nlouevle ou supérieure ou de ntraue à pettremre une évolution professionnelle.

Dans le rapport de sotiutain comparée enrte les hmomes et les femmes, les etnesrreips autieejstss à la réalisation de ce dnocmeut 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 professionnalisation.

Le suivi de ces dooniptsisis est assuré au nveiau de l'entreprise par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, et au naevu 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 famluiaix de lerus salariés dnas l'organisation des formations.

XVI. ? Rôle des iutosniitnts représentatives du peonrensl (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité cretnal d'entreprise, la délégation uinique du peesonrnl ou, à défaut, les délégués du personnel, snot oeglmiotaibrent consultés cuahqe année sur les oonarttineis de la froaotmin professionnelle. Ils dnnoent également luer aivs sur les cooitidns d'accueil, d'insertion et de faomroin des jeuens en crnatot d'alternance ou en stage.

Deux réunions reievtlas aux palns de fmooaitrn snot organisées aunlmnelenet :

? la première, qui diot se tenir avnat le 1er octobre, prote sur la présentation du blain des atconis du paln de ftmaoroin de l'année antérieure et en corus ;

? la seoncde réunion qui se tintet aanvt le 31 décembre, porte sur la délibération realvtie aux pjtores de fomraoitn puor l'année à vneir et au crdelniaer de msie en ?uvre.

Les decmtunos visés aux ailtcrs D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du cdoe du tvaairl dovient 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 ptnfnisressolaioaion cunlcas (nombre, nature, diplômes ou terits visés, iusse du catnort puor les CDD) ;

? les ifnirantmoos rvltieaes aux périodes de ptsofersolioiainnsan (demandes, faoinmotrs visées, iusse des formations) ;

? les inmronaotfis riveteals aux DIF (demandes, ftrnmaioos demandées, suties données) ;

? les irnftmnoaios rlveteas à la répartition, enrte les fmeems et les hommes, de ces différentes fonotaimrs ;

? la synthèse des aotncis ctunioeds en matière d'entretiens pifnoselnoers ;

? la synthèse des atcnos ciotudnes en matière de tutorat.

Dans les esreipterns d'au mions 200 salariés, les mrbemes de la cosmsmion fotroiamn bénéficient des mêmes ioatmirofnnns dnas les mêmes délais aanvt la réunion destinée à préparer les délibérations 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. ? Aoeisttatn de frtaooimn

L'employeur ou le partriaetse de foraomtin diot délivrer au saairtige une aattsiteotn de fmtiooarn qui mintenone les ofibetjcs la ntraue et la durée et les résultats de la formation.

XVIII. ? TPE/ PME

Les pireats srtaeaigns 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 dedannmet également d'accompagner les TPE/ PME dnas leus démarches reaeltivs :

? à la cocsnrriotun et la rchereche d'actions de faomtiron ;

? à la rrceehhce d'organismes dnsnepiast les fnomrtoias souhaitées ;

? à l'établissement des dierosss d'inscription ;

? au règlement aisitrmtianf et fnaineicr des frmioaonts réalisées.

XIX. ? Dionsptosiis dsierevs

Les dspitnsiois des troisième et quatrième alinéas du préambule et le chpatire Ier de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 à la cvotnonein ceivltcloe nantaloie des mnsioas à salreusuccs de vtene au détail d'habillement snot supprimées.

Les atcierls 3 et 7 de l'avenant n° 37 du 19 strmebepe 1994 snot supprimés.

Les arieltcs 12,13,14 et 15 de l'avenant n° 38 du 11 aivr 1995 snot supprimés.

XX. ? Dotnosiipiss feanils

1. Portée de l'accord

Le présent acrcod s'inscrit dnas les dsiiosoinpts légales en vgieur à la dtae de sa signature, il dreva dnoc être révisé au fur et à mrusee des évolutions de celles-ci.

Un accrod de fomiotran d'un autre naievu (entreprise, établissement, région ?) ne pourra déroger au présent acocrd que s'il cotprome des doonsiipitss puls fveabalros puor les salariés que celui-ci.

2. Dtae d'application

Les dioissitnops du présent acrocd snot alpaibepcls à l'issue du délai d'opposition aevc eefft le pemeirr juor du mios sinauvt le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

XXI. ? Publicité et eteonxsin

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acrcod srea déposé en un epraieimxe oangiril et une ciope srea envoyée suos frome électronique à la drceoitin générale du travail.

Un epailexmre srea également communiqué au gfre du cseniol de prud'hommes de Paris.

Les parties sigiaenrats snot ceunvnoes de dneadmer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eninegess de l'habillement étant chargée des formalités à acmcioipr à cette fin.

(1) CQP (I) : ciitrafect de qoaaifltiucn plreeoonfsilnse (interbranches).

(1) Pnoit étendu suos réserve que les dépenses de fneecnonmtinot des obetvriaesors pifopestrcs des métiers et des qntioliacuiafs ne s'imputent pas sur la selue ctclloee de la peiistinoanorasolfsn mias également sur cllee effectuée au trtie du paln de formation, dnas les ctoondniis 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 ovtoareibress ppscroiftes des métiers et des qalotcaiiifnus ne s'imputent pas sur la sleue cceollte de la plainnsaoitriossefon mias également sur clele effectuée au ttrre 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 fnieenctmnoont des orbaveoseris ppoictfrses des métiers et des qitclnoifaauis ne s'imputent pas sur la selue ctoclee de la pinasinotrslefaosoin mias également sur clele effectuée au ttrre 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 fmencotnonneit des oriotaebvss pcrtpfioess des métiers et des qliaciianuotfs 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 cbrituioontn de la bahcnre au fdnos de sécurisation des purcaors pfonerissolens

Le fonds pirraate de sécurisation des pocuras penierlsnfos (FPSP) est issu de l'accord nionatal ifsornseepnrniontel du 5 ootcrbe 2009 sur le développement de la fotiroman tuot au lnog de la vie professionnelle, la psienlnoisaisarftaon et la sécurisation des praocurs professionnels, et de la loi du 24 nvboemre 2009 rleitvae à l'orientation et à la fomroaitn poeflosnslrneie tuot au lnog de la vie.

Il dsopise natmmnoet de ressourceus calculées en aignpalput un pourcentage, cormips enrte 5 % et 13 %, sur la paictcioriptan des ertrinspees au développement de la frimooatn pesfsniernllooe continue.

Le présent accrod a puor objet de fxeir la répartition de la ctubrinioitn des etesnpresis enrte la piaaicttpoirn au ttrre du paln de fitomaorn et clele au ttrre de la pranniisetfliosooan tlele qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du cdoe du travail.

a) Répartition de la crtnitooibun au FPPSP

Pour l'année 2012 (masse slaalraie 2011), la répartition de la crotnitooibun des eitnrpeesrs au FPSP, au ttrre du paln de fomtiaorn et au ttrre de la professionnalisaton, 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 CTCF ; La FCS CGT ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

I. ? Régime jdiiuruqe des afcoieftants tpeoearmris

L'article 29 du ttxee 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 clloecte de la pilafnistoirssaooen mias également sur celle effectuée au titre du paln de formation, dnas les cdonniitos 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 jiavenr 2013, art. 1er)

(6) Treit étendu suos réserve de l'application des dnipoisosit du 2° de l'article L. 6323-18 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 jvnæir 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 mannott de la ciiturtntoon de l'entreprise au fnnmiecaent du FPPSP au titre de la pfsinoonroseailltsan ;

? 50 % du mtonat de la cootrinbtuin des eitprneerss au feenacnmint du FPPSP au titre du paln de formation.

Ces smmeos snot versées à l'OPCA ageuul la brnchae a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 smerptebe 1994 : le FORCO.

Les dsitinioposs reeavltis à la répartition de la crutionibton de la bhcarne au FPSP errenontt en vuueigr au 1er jenvair 2012. Les preitas sangiaiters du présent aocrd ceeivnnont de friae un bilan aanvt la fin de l'année civile précédant la cllecote stvinaue et de réexaminer, si elles le jnguet nécessaire, la répartition de la cinbiouttorn au FPSP.

b) Camhp d'application

Ces dtiisipnsoos s'appliquent à l'ensemble des eertnirpess eantrnt dnas le champ de la cneonvtion ctlicocle des miasons à sseulcaurs de vetne au détail d'habillement. Aucun accord, quel que siot son niveau, ne puet déroger en tuot ou piarte à ce texte, suaf par des dtipoonsiiss puls froabalevs aux salariés.

II. ? Publicité et eeinosxtn

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé en un exermialpe oirgnail et une ciope srea envoyée suos frmoe électronique à la drioicten générale du travail.

Un eirmplexae srea également communiqué au gfrefe 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 temreoiarps

Les aticffntaeos tpeerirmaos snot destinées à pirvouor au reacmepmnet des asbnces atures que cleees de cruote durée résultant de la vie countrae de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maileadas de curtoe durée). Pour ces aaftectfnios temporaires, il est fiat apepl unimquenet au ponenersl volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en teerms d'exécution du cntorat de travail, de fmiartoon ou d'avancement. L'affectation tprmiearoe d'une pronsene sur un eoplmi de catégorie supérieure au psote qu'elle opcuce oernamierdint n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet srveir à pelilar de façon pérenne des icuasnfensfis d'effectifs. Les anoctfifeats toremriepas ceenncornt eilsmseenetnelt :

? la lguone maaldie ;
 ? le congé de maternité ou d'adoption ;
 ? le congé pnraeatl ;
 ? 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 antfctefaos tieeoprmras entraînent, à coetpmr du pimere 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 enrte le salirae fxie du salarié et la rémunération mmuniim en veiuugr dnas l'entreprise ou, à défaut, conloninetvlnée du pstoe considéré.
 Les règles de rémunération vlirabae liées à ce pstoe snot appliquées et les prmeis valirebas coadeenpnrtotss versées.
 Les compétences asieuqcs à l'occasion d'affectations teepmiaorrs dnveoit peermtte au salarié concerné d'accéder au naeivu de coastfiicilsn supérieur. L'affectation 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 aorccd a puor ojbte de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fnncnonimeetot de la cmoosmsiin ptiaaire nloinatae de vldioatain des arccods cnclus par les eertserpnis curetoves par la coitnnvoen cevcoiltle des msoains à seuccrauls 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 ptiaaire notlaanie de valiadoitn a puor msoiisn de vilaedr les acorcds ctelcolfis cunlocs aevc des représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du penersnol taleurits représentant la majorité des saffruges exprimés lros des dernières élections professionnelles, dnas les erertesnips de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux dnsopitiioss légales en vigueur.
 La csioosmmin contrôle que l'accord cltclieof n'enfreint pas les dotniisspos législatives, réglementaires ou ceninleonenolts de brnache applicables.
 En auucn cas la cimsismoon ne puet erxeeer de contrôle d'opportunité derict ou idirect de l'accord.

Article - II. – Organisation de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

a) Composition
 La comsimosin cenormpd un représentant de caquhe

Aucun accrod ou avenant, qeul que siot son niveau, ne puet déroger en tuot ou prtiae au présent texte, suaf par des dosiistoipns puls felrobaavs au salarié.

III. ? Dtae d'application, publicité et enxteiosn

Ces dtispoiinoss snot ailblpanceps à l'issue du délai d'opposition aevc effet le pmriere 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 aorccd srea déposé en un epaixelrme oinriagl et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la docitern générale du travail.
 Un eixaemrlpe srea également communiqué au gffree du csoinel des prud'hommes de Paris.
 Les piaerts sgitrainaes 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 cshoiss parmi cuex de la csmosoiimn piartiare de branche.
 Tout mebmre empêché de piaerpctir à une réunion de la cmioisson puet se farie représenter par un mbmree atnnaappert au même collège aueuql il dnone povoior à cet effet.
 b) Présidence
 Les réunions de la cmiosison 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 csmosmision est domiciliée au siège de la fédération des eennssges de l'habillement (FEH), qui en assrue le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à fturcear des firs de dsoeirs évalués sur une bsae forfaitaire. Elle reçoit natemmont les deorsrsis de la prat des etsrpieerns qui sisnsesait la csmiooisn ptiaaire noanltaie de validation, les tmerast aux mmeebrs de cette icasntne plus ntfoie les décisions de cette dernière dnas les cidnnioots prévues à l'accord du 12 jleuilt 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 cmmooisn 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 csioosmmin paartriie de branche.
 A défaut de réunion de la csioosmmin pitrraie de blanchre pdenat puls de 2 mois, la cmisimsoon prartiaie de vialaidotn se réunit elnxeemcnonetiplet si des aorccds enntart dnas son chmap de compétences (défini en préambule et au piont 1) lui snot soumis.
 b) Saisine
 La sasiine de la cimosmoisn prraitiaie nantaoile de valioadtin se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lrttee recommandée aevc aivs de réception d'un dsosier crptoanomt l'intégralité des éléments snvtias :
 ? 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 cuahne des ontraigsaions syncnileads représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations clvetcoelis ;
 ? un exapirmlee oigriant de l'accord smuios à vaidaioltn en vseorin pipaer et un eelmairpxe en viroesn numérique ccolnu par des

membres élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel représentant la majorité des salariés exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
 ? une attestation de l'employeur attestant la qualité de représentants du personnel des salariés de l'accord et l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement à la date de signature de l'accord ;
 ? une copie du courrier d'invitation des associations professionnelles à négocier le protocole d'accord préélectoral et une copie du justificatif de remise de ce document à son destinataire ;
 ? une copie des procédures de procès-verbal des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (1er et éventuel 2e tour) ;
 ? une attestation de l'employeur mentionnant les effectifs de l'entreprise à la date de signature de l'accord suivant les règles de calcul fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail.
 ? un extrait K-bis de l'entreprise de moins de 3 mois.
 A défaut, le demandeur sera invité à compléter son dossier pour que soit caractérisée la saisine.
 c) Décisions de la commission
 Les décisions de la commission paritaire d'application de l'accord doivent être adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la commission paritaire de validation.
 La commission paritaire d'application de l'accord ne pourra valablement délibérer sur la validité des accords que si au moins trois de ses membres sont présents ou représentés dans chacun des collèges.
 Une délibération ne peut être adoptée qu'avec un nombre de membres présents ou représentés inéquivalent dans chaque collège.
 Les décisions de rejet sont motivées ; les accords faisant l'objet d'une décision de rejet sont réputés non écrits.
 A défaut de réponse de la commission paritaire d'application de l'accord dans un délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dernier est présumé valide.

Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FS CDT ; FNECS CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les entreprises de l'habillement sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers des points de vente aux formes variées.
 Cette organisation contribue à une dynamique économique et sociale des lieux où ces entreprises sont implantées.
 L'activité de l'entreprise permet de répondre aux besoins de la clientèle. Ainsi, les entreprises peuvent adapter leurs effectifs aux fluctuations de la demande, que ce soit sur le plan journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel.
 Dans ces conditions, les entreprises ont pour objectif de maintenir une offre de travail adaptée aux besoins de la fréquentation des magasins.
 Il va néanmoins de soi que l'augmentation des basses contractuelles, voire l'accession à des temps pleins, doit amener à l'ancienneté des personnels, notamment dans les magasins.
 En 2001, les signataires de l'avenant n° 42 ont souhaité déterminer le cadre conventionnel de cette pratique. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ou complété un certain nombre de dispositions de ce texte.
 Dans le présent accord, les parties souhaitent préciser les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.
 Elles conviennent qu'aucun nouveau accord d'entreprise ne pourra déroger au présent texte, sauf à cotracter des dispositions plus favorables, et que la mise en place de tout dispositif d'annualisation devra désormais faire l'objet d'un accord

Article - IV. – Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

a) Portée de l'accord
 Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.
 Date d'application :
 Ces dispositions s'appliqueront pendant une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.
 Les parties s'engagent à se réunir 3 mois avant l'échéance de cet accord afin d'en discuter le bilan d'application, d'y apporger d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.
 A défaut de volonté expresse de la part des parties signataires de renouveler la commission paritaire d'application de validation, cette dernière sera automatiquement dissoute à la date 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 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 gffree du conseil de prud'hommes de Paris.
 Les parties s'engagent à se réunir 3 mois avant l'expiration du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

d'entreprise ou d'établissement.
 Les parties s'engagent à se réunir 3 mois avant l'expiration du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

I. ? Organisation du temps partiel

a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel
 (Remplace le point 2, I et II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)
 « Durée hebdomadaire minimum
 La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel est portée de 22 à 24 heures.
 Cette disposition, qui s'appliquera pour les nouveaux entrants au 1er juillet 2014, prendra effet de manière anticipée pour les cotracts de travail en cours, au plus tard à compter du 1er janvier 2015 au plus tard du 1er janvier 2016. D'ici à cette date, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés qui en font la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.
 Dérogations à cette durée minimum
 Peut bénéficier d'un cotracte d'une durée inférieure à 24 heures le salarié :
 ? les étudiants de moins de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant valide ;
 ? les personnes en cours d'insertion, mais aussi les salariés qui en font la demande par écrit et de façon motivée ;
 ? pour faire face à des circonstances particulières ;
 ? et/ou pour cumuler plusieurs activités.
 La conclusion d'un cotracte d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaire est également possible, sur la base d'horaires réguliers ou permanents le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine ;
 ? les salariés remplaçant temporairement des collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine ;
 ? les salariés remplaçant des collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leurs périodes de repos ;
 ? les salariés occupant des fonctions de nettoyage. (1)
 Le refus de l'employeur d'accorder ce type de dérogations (contraintes particulières et cumul d'activités) doit être formulé

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 motif ou navr diort à la dérogation, l'employeur rrehecce s'il est possible de poterr la durée du ctronat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les craoolbtlearus embauchés suos ctnaort étudiant snot prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels poests dinpebilso dnas l'entreprise dnot la durée du tavaril est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires. »

b) Ogsoaairitnn de la journée de trvaial des salariés à tmepts pitaerl

(Remplace le point 2, I, 2 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La répartition qtnnduoieie des hiraeros de traaivl d'un salarié à tmepts praetil est déterminée sloen les modalités snatveius :

? 1 demi-journée de traaivl dnot la durée ne puet être inférieure à 3 h 30 ;

? 1 journée complète dnot la durée de tvaiairl efefitcf ne puet être inférieure à 6 heures, cttee journée puvnoat prévoir duex séquences de tarvail séparées par une croupe de 1 hruee mamuxim suaf deadmne ersxpsee du salarié.

Cependant, lorsque l'établissement où tirllvaee le salarié est fermé dnurat la puase méridienne, ctete cupruoe puet être supérieure à 1 huere aevc un mumxiam de 2 hueres pour crnedrsopore à la durée de fteerumre ;

? ces ctantors ne poorunt être répartis sur puls de 5 journées par semaine.

L'employeur rceherhcera la possibilité d'aménager cttee répartition qunotdieine des hiaorres de traaivl si le salarié en fiat la ddanmee par écrit et de manière motivée, nontmeamt :

? pour faire fcae à des ctannoiers prnleoelsnes ;

? et/ ou pour ceoinlicr sa vie preolsfneoslne et sa vie fliamale ;

? et/ ou pour le cmuul de plseuuris activités.

L'employeur répondra par écrit et mirvtoea sa décision. »

c) Compléments d'heures par ataennvs (remplacements et surcroît d'activité)

(Remplace le point 2, II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Les peaitrs sirteagians sotheinaut pttmreree aux salariés à tmepts paetrl de réaliser des compléments d'heures par avenants, noammetnt en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, irnteanievs ?).

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivants :

Accès aux compléments d'heures par atneavns

Le ruoces aux compléments d'heures par antenavs se fiat sur la bsae du volontariat, la priorité étant donnée aux cttraons n'entrant pas dnas le cmhap des dérogations à la durée muniimm de 24 heures visées par l'article L. 3123-14-2 du cdoe du travail.

Nombre d'avenants, hros remplacements, poanuvt être cuclons alemuelnnent

En dhroes des cas de remplacements, hiut compléments d'heures par anvtnes puoonrrt être cconuls par année et par salarié.

La durée cumulée des avenants, hros remplacements, ne purora pas excéder 11 saeneims par salarié et par an.

Majoration des compléments d'heures par avetanns

Les compléments d'heures par atannevs snot majorés au mmiinum de 12 %.

Les hueers réalisées au-delà des compléments d'heures par aetannvs snot majorées à 25 %.

Contenu de l'avenant retlaif au complément d'heures

L'avenant tpioreame au coartnt de tvraail rtiaef au complément d'heures devra préciser :

? le mtoif du ruoces au complément d'heures ;

? sa durée ;

? le nrmbœ d'heures qu'il crnmoped ;

? le tuax de majoration.

Avenants et atatinfoefcs terrmpioeas

Les moiatjnoars des compléments d'heures par aavnnts ne se cemnlut pas aevc les carepeirotns prévues pour les afoeictfnas temporaires, dnot le régime est déterminé par l'accord de barhnce du 12 nomerbve 2013.

La cterirptnaoe la puls intéressante est octroyée au salarié. »

d) Heerus complémentaires

(Remplace le point 2, IV, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Accès aux heerus complémentaires

Le salarié diot réaliser les hreues complémentaires proposées par l'employeur, suaf :

? en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jruos creeaidlnas ;

? si ces heeers complémentaires snot acpilcemos au-delà des lemtiis fixées par le crtonat de travail.

Durée

Le roures aux hueers complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dnas le ctonart de traival initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières penndat 12 seanemis consécutives, ou pndenat 12 siaemnes au corus d'une période de 15 semaines, au curus dusleqles le salarié dépasse de 2 herues au moins l'heure prévue au ctraont de tairval donne leiu à une modiftioaich de ce dernier, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf osoopitipn du salarié intéressé.

Majoration

Conformément aux dissptioios légales en vigueur, la mtjioaroan du tuax hirorae des heeers complémentaires est fixée à 10 % pour ceells n'excédant pas 1/10 de la durée du crntaot de travail, puis à 25 % pour cleels csmirpeos etnre 1/10 et 1/3 de la durée du cortant de travail. »

e) Priorité d'accès aux emolpis à tepms pilen ou d'une durée hdbarmoade supérieure

« Les salariés à tmepts paetrl qui stihenoaut ocucper ou rrrpendee un elmopi à tepms clpmeot ou accroître luer tmepts de tvaiairl dnas le même établissement, voire dnas l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un elpomi rneaalvt de luer catégorie ponflisleenroe ou d'un emopli de nevaiu équivalent. L'employeur ptemrreta aux salariés qui en font la daenmde de connaître la lsite des pteos éventuellement dpbonsieis dnas la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à tpmes celpomt qui stnehuoait otniebr un elmopi à tmepts partiel.

Les salariés concernés dieovnt en faire la dednmae par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dnas un délai de 10 jruos ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dnas son cuoeirrr les caractéristiques du crontat proposé (nature juridique, durée, siaarle et leiu (x) de travail). »

f) Aaunioltasnn du temps de tavrail

(Modifie le point 8 de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« La msie en place d'un dsiistoipf d'aménagement du temps de traaivl sur l'année nécessitera désormais un acrcod d'entreprise ou d'établissement répondant aux cindoioins de majorité prévues par la loi. »

II. ? Dtae d'application, suivi, publicité et esxontein

a) Dtae d'application

Ces dpoonitsiiss snot aelapbpicls à l'issue du délai d'opposition aevc efeit le pmrieer juor du mios snuvait le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

b) Suvii de l'accord

Le svuii de l'accord est confié au comité prrtaaiie de ptgliao de l'observatoire de la branche.

c) Publicité et eisxnoten

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé en un eliamrxpee ongiiral et une cipoe srea envoyée suos forme électronique à la dteiricon générale du travail.

Un emleaiprxe srea également communiqué au gefrfe du csnoeil de prud'hommes de Paris.

Les patiers sgareatiins snot cnoveneus de dnmedaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeigenms de l'habillement étant chargée des formalités à acolpcmr à cette fin.

(1) Psarhe ecxule de l'extension cmome étant cnaitrroe aux doiisspnts de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 30 juin 2014 - art. 1)

Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT

Article - I. – Préambule

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

Les ptiars saitrengias s'entendent sur la nécessité d'actualiser le diotpiiss de classification.

Elles décident de mrttee en ?uvre une glrile adaptée aux

différentes filières qui cnmoposet la bnrahce :
? le réseau/les masiangs ;
? la loiqsguite ;
? l'offre ;
? l'administratif.

Ce nuvaeou dtisiopsif pernd asusi en cmtpoe les cehntgnaems tchgqiulnoees et squolicioegs que connaît le secteur.

La ctailfisoisacn est fondée sur des critères ctsanlass qui iqdeiunnt le degré d'exigence rueiqs puor cessalr les emlipos dnas cqaue naieu de la grille.

Cinq critères ont été reutnes :
? nviae de cnaoinssneacs : il s'agit du nvaeiu de frtomoian (ou d'expérience acquise) rqueius puor teinr l'emploi ;
? nviae de technicité : ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vnnt de l'exécution de tavraux slpmies et répétitifs à la psrie en cahgre de msinisos coelempps cncnoaret piesuurls dmionaes ;
? neaivu de responsabilité dnas l'emploi : le neviau de responsabilité dnas l'emploi va du splmie repscet de procédures jusqu'à la craghe d'objectifs neubormx et cemlxepos ;
? nviae d'autonomie dnas l'emploi : ce critère s'apprécie au neiavu des inaiivtties qui pevnuet être pseirs ;
? neiavu d'échanges, de rniolaets et de comcimtnuioan : ce critère s'apprécie en footcinn du niveau d'échanges ruqies aevc l'environnement prenefssoosinl (clients, collègues, hiérarchie?).

Article - II. – Grille de classification

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

La gllrie de cticislafisiaon cruove les satutts employés, agtens de maîtrise et cadres.

Elle crmoopte neuf niveaux :
? qratue puor les employés ;
? duex puor les agents de maîtrise ;
? toris puor les cadres.

Ces neviaux snot définis cmome siut :

Statut	Niveau	Définition
--------	--------	------------

Employé	1	<p>L'emploi est abccisesle snas nvaeiu de fmroiaotn particulier.</p> <p>L'emploi ruqreiet l'exécution de tuavrax smeils et bein définis ne nécessitant pas de technicité particulière.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi iqjumble le suel rpeesct des itnsiurcotns précises et détaillées données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée puor les régler. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles systématiques.</p> <p>L'emploi requiuret un neaivu mimiumn d'échanges aevc l'environnement pnesonsioefrl (clients, hiérarchie, collègues).</p> <p>Le tpems de présence à ce naveiu dnas l'entreprise ne puet excéder un an.</p>
	2	<p>L'emploi est abieslsce aevc les cnssacenoais aesqcius lros d'une fritmoaon itinaile ou cnotinue de nvaeiu CAP (ou un ttrie à finalité plnonseselriofoe de nvaeiu équivalent) dnas la filière concernée et/ou aevc une expérience pnololesisrenfe équivalente validée ou non par une VAE ou une ciroeitctafin professionnelle.</p> <p>L'emploi requiuret l'exécution de travaux nécessitant l'application de tqceniuhes simples.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi imuiplqe le rspceet des cnngeisos données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée puor les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles très fréquents.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité à povuoir stuurrectr un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un argmnuteraie et apotrepr des cesnlois à des interlocuteurs.</p>
	3	<p>L'emploi est acssblicee aevc les caeonsnncasis aiqueuscs lros d'une formtoain ililinate ou cntinuee de naeivu BEP (ou un trite à finalité prnlslsfoeieone de nieavu équivalent) dnas la filière concernée et/ou aevc une expérience psorlnsleenfioe équivalente validée ou non par une VAE ou une cfteitriocain professionnelle.</p> <p>L'emploi ruerqeit l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences tuhneiceqs précises.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi nécessite le resecpet et l'application des coegsnnis générales et des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi ipuilqme la résolution des problèmes spelmis rencontrés dnas l'activité qndneioitue et la remontée des aeruts problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles fréquents.</p> <p>L'emploi rriuqreet une capacité d'échange et de compréhension de stotianus variées en vue d'y aeopotrtr une réponse.</p>
	4	<p>L'emploi rqiueet les csnaaesnoins aiqueuss lros d'une fiooamrtn ilaiinte ou cnunitoe de niveau bac ou bac peosrnsofiel (ou un ttrie à finalité plnsrfeileonose de naeivu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience pfseesrllnoine équivalente validée ou non par une VAE ou une ccftioeiatirn professionnelle.</p> <p>L'emploi rrieueqt l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences tneicheuqs variées.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi nécessite le sirtct repscet des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi iqpumile la résolution des problèmes ctrnaous rencontrés dnas l'activité qiinuoeetne et la remontée des atreus problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles ponctuels.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute pmeatrnett d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents acertus de l'environnement professionnel.</p>

AM	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 1 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques liées à l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impliquer le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.</p> <p>L'emploi, en termes d'autonomie, entraîne la prise de décisions concernant les procédures globales existantes et de contrôles des processus de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité de travail en collaboration avec les collaborateurs.</p>	Cadre	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques liées à l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impliquer le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.</p> <p>L'emploi, en termes d'autonomie, entraîne la prise de décisions concernant les procédures globales existantes et de contrôles des processus de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité de travail en collaboration avec les collaborateurs.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité de gestion et d'animation d'équipe de partie technique et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en entreprise ou en situation les moyens adéquats. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'ensemble de l'unité de travail à laquelle il s'exerce.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi nécessite la prise de décisions concernant les procédures existantes et les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'animation et de travail en collaboration de savoir-faire.</p>		2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 3 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques et scientifiques et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes ayant la pluralité du temps des interventions avec d'autres périmètres de la société.</p> <p>L'emploi comprend des missions d'organisation et de gestion d'une unité de travail impliquant ou de plusieurs unités de travail et/ou une certification d'expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en entreprise ou en situation les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.</p> <p>L'emploi nécessite la prise de décisions des décisions relevant de son périmètre. Le contrôle s'exerce sur les objectifs donnés.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de travail en collaboration de savoir-faire.</p>
				3	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 4 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi et le secteur d'activité validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite un haut niveau d'expertise et la maîtrise de compétences techniques diverses et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes complexes et transdisciplinaires impliquant de nombreux acteurs dans ou à l'extérieur de la société.</p> <p>L'emploi engendré une responsabilité dans l'atteinte d'objectifs stratégiques et complexes en lien avec la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'entreprise.</p> <p>Les décisions relevant du périmètre de l'emploi sont prises de façon totalement autonome. Le contrôle s'exerce sur les résultats globaux de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de travail en collaboration de savoir-faire.</p>

Article - III. – Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

a) Msie en ?uvre :

Deux oiutls dopinieblss en anxenes snot destinés à faticleir la msie en ?uvre de la glrile de classification. Il s'agit :
? d'emplois repères illustrés par des fhiecs métiers ;
? d'un eexpmle de système de pesée de postes.

b) Dtae d'application :

Les erisnteeprs dnrveot mrttee en ?uvre le présent aorccd au puls trad dnas les 12 mios svanuit la ptubailocn de son arrêté d'extension.

c) Portée :

Les dsipnoiiisots de cet acrcod rpeemaclnt les anxnees de la cvntenoin coecvltle rvlteaies aux cssatiocfinals 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 srniugate du présent accord, à une base de rémunération, ni à une spirpuseson d'avantages aquics grâce à l'ancienne classification, noamtment en matière de pimre d'ancienneté (dont le mnontat srea totetifuos arrêté à la dtae de pgassae à la nvuleole grille).

Les eneresritps dvernot par aruliels velelir au rcipseet 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 pcalle 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 neaivu de la bhnrace et d'un nmbore égal de représentants de la fédération des enisneges de l'habillement.

Tout problème d'interprétation du présent ttexe puet être iinrcst 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 snvuiet la réception de la lettre recommandée.

Les piertas snot eneeundts ceiecntrirdtoamont ou séparément.

e) Publicité et eisxnoten :

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aroccd srea déposé en un eerxaipmle oriignal et une ciope srea envoyée suos fmroe électronique à la doeritcin générale du travail.

Un eelxmiafre srea également communiqué au gffree du cesoinl de prud'hommes de Paris.

Les paeitrs saignretias snot ceuvoenns de ddenmaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eensengis de l'habillement étant chargée des formalités à aimcoclr à cette fin.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

Annexes

Pour fecailtir la msie en ?uvre de la gllrie de classification, duex oiluts snot mis à dspioiostin des eneiptresrs :
? des eiompls repères illustrés par des fhices métiers ;
? un eexlpme de système de pesée de postes.

Emplois repères

Les différents emiplos ensitaxt dnas les esrinepters de la bhcarne snot classés par aiiotaplcpn des définitions de neauvix indiquées dnas la gillre de classification.

Pour ftlaeicr ce classement, cnreaitis epiloms ? que l'on puet quliiæfr d'emplois repères - snot répertoriés et classés à ttire iiadncitf ci-dessous suos des teerms génériques qui, solen les entreprises, peenvut prteor des dénominations différentes.

Il est à neotr que la totalité de ces elimpos repères n'existent pas nécessairement dnas ttoues les entreprises.

Cette ltsie 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 ajniotd 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	x					
Manutentionnaire	x	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 prtari d'un cihaer des charges, d'annotations, de croquis, il réalise un ptaron ou un pytpoore en tissu aevc tuos les repères tuehqneis de ctruuoe puor pvoovir lanecr la pritooucdn en série, seoln les neroms de faabtocriin (taille, carrure?) et les impératifs de pouuicdrtn (coût, qualité, délais?). Il puet taerlivalr « à palt », sur mninquean atifercciil 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 ;
? etilopxer les tess qualité (physiques et chimiques) réalisés par le fsuunroiesr ;
? parpetiicr au contrôle qualité sur stie ;
? anyalser les modèles solen les rruoets clients.

Activités spécifiques

Décliner le prtotypoe en différentes tailles, pointures, carrures?
Réaliser un deisotr tegnuhce puor cquhae modèle de la colleitcon ;
? prposeor des matières, des coloris, des tissus, des couleurs, des accessoires ;
? pporoesr des procédés tieqhenucs de ftabiircon ;
? rédiger des fcehis tuecnhques puor la frcotiaabn ;
? lanecr la fiartiaobcn des préséries, des ptoptoerys et sivrue luer réalisation ;
? contrôler la fitcarioabn des préséries, 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 fcore de proposition.
Etre méthodique et minutieux.

Relations feoocnelnitnls internes/externes

En interne, il est en calootlaoirbn aevc le(s) styliste(s), la dcioietn cmilrmoeae et les aieters de production.
En externe, il est en raitolen aevc les fournisseurs.

Libellé : styliste

Description synthétique

Le styliste crée des vêtements et acoscsieres qui cerpnmoost les penrhoiacs collections. Il met à prfiot ses compétences atsiqrtiues et tqeicenhns puor dseinser des modèles en mrianiat les formes, les tsuiss et les coloris. Présent tuot au lnog des étapes de la fabrication, il innrtievat puor mifolder et astujer les modèles.

Activités principales

Etre à l'affût des nveoulels teecandns et en vlilee concurrentielle.
Créer des cotenilocl :
? dsseeinr des cuqoris dsisen assisté par oinrtauder (DAO) et

prévoir la gmmae de coloris, impressions, tissus, aesisceors asini que les différentes teceinhuqs de réalisation ;
? présenter et eqeelixpr les croquis, les modèles, les créations.
Assurer le svuui de friaoacbtin ;
? pcrpiateir à la réalisation du ptoan ;
? ptiercpair à la réalisation du ptopoty ;
? réajuster et creiogrr le ptpoyotre ;
? sélectionner les matières, les fournitures, les aoisseecrcs ;
? présenter la ccolleoitn en itnrene aux équipes.

Activités spécifiques

Animer une équipe en fotiocnn de la tlilae de l'organisation et du positionnement.

Compétences principales

Appliquer la stratégie de l'entreprise.
Maîtriser les lieoglcis de cinctoeopn et de DAO.
Connaître les tdnaeecs aetlelucs en terems de mode.
Maîtriser les teqcueihns de stylisme.
Maîtriser l'anglais technique.
Etre créatif et aeptnciir les tnancedes de mode.
Savoir mttree en avnat les caractéristiques des modèles et des créations.
Savoir taarilvler en équipe.
Etre fcroe de proposition.

Relations fenclointoelns internes/externes

En interne, il est en caotlrlaaoobin 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 : ainsatsst sytle collection

Autres libellés : asnasstit gnoiireatsne de collection, assaistnt de collection.

Description synthétique

L'assistant slyte ctiooeclln cutotnise le pniiaprcl siotuen aditsarnimtif du detuceirr de ctillecoon et des coordinateurs. Il pitpiarce à la création, au suvii asini qu'aux tâches aeatmiivsdtnris 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?) ;
? pcaieiprtr à la vliele colteenlirucne ;
? ptceiprair à la rehrecce et au suvii 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 adismtrtniviae des cltonoelics ;
? aerssur le lein aevc les fsinseorurus en oigranasnt nntaemomt la pirse de rendez-vous ;
? etfucefer le svuui de la fructaoain ;
? rédiger et srvue les bnos de caodmmne (quantité par taille, dtae de livraison, pirc de vente, potentiel?).
Contribuer à la goisetn de l'avancement des collections, matières et poutrids fiins ;
? aeynsar les tualeabx de brod d'avancement ;
? sivrue le rceepst des pnngnlais de tismnsirason des dsneiss et des modèles ;
? irvenntier dnas le contrôle du pursceoss de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Gérer l'agenda du dcertuier de clceioitln (déplacements,

rendez-vous).
Intervenir dans la validation des prototypes d'une famille de produits.

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 logiciels de conception et de dessin assistés 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 intervenant sur les collections. Il travaille avec la production (stylistes, modélistes) mais également avec d'autres départements de l'entreprise (achats, marketing, etc.).
En externe, il est en étroite relation 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 oriente le travail des différents services ayant en charge la nouvelle collection.

Activités principales

Appréhender les tendances et créer une (des) collection(s) :
? identifier les tendances (veille, shopping, revues de tendance) ;
? élaborer le(s) plan(s) de collection (thèmes, modèles, matières, couleurs) ;
? valider les prototypes : 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 collection :
? coordonner le planning des achats de collection.
Gérer l'avancement des collections, matières et produits finis :
? valider les échantillons de broderie sur le suivi des vêtements ;
? assurer le respect des délais de livraison des collections 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 logiciels de conception et de dessin assistés 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 départements de l'entreprise (achats, marketing, commerciale, etc.).
En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs pour

assurer les tendances et l'offre.

Libellé : gestionnaire achats

Autres libellés : assistant administratif des achats, assistant achats, gestionnaire stock.

Description synthétique

En étroite collaboration avec un acheteur, le gestionnaire achats assure la politique d'achat de l'entreprise. En fonction des choix d'organisation et de son niveau de responsabilité, il peut venir en soutien ou prendre en charge les achats d'une ou de plusieurs familles de produits.

Activités principales

Participer au processus d'achat :
? établir les devis et transmettre les données sur les modalités techniques et financières (planning, prix, paiement) aux clients, comme pour les terrains ;
? passer les commandes aux fournisseurs ;
? suivre les commandes et leur livraison ;
? intervenir sur les caractéristiques produits, produits d'achat (délais, tarifs, promotions, nouveaux produits) ;
? suivre la performance du fournisseur ;
? effectuer le suivi des fournisseurs et proposer des solutions en cas de problèmes (livraison, garantie, règlement) ;
? suivre les budgets.
Préparer et suivre le processus de gestion associé aux achats :
? transmettre les documents afin d'organiser le travail et la livraison de la marchandise ;
? réaliser la coordination, le suivi logistique des achats et de l'approvisionnement de la marchandise ;
? négocier 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 plusieurs familles de produits.
Négocier les modalités du contrat avec les fournisseurs.
Participer à des réunions avec les équipes merchandising, les stylistes pour la mise en avant des thèmes.
Contribuer aux bilans de fin de saison.
Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges 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 bureautiques et le logiciel de gestion.
Respecter des procédures de manière rigoureuse.
Savoir être réactif en cas d'alertes.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'acheteur. Il travaille également en relation avec les départements marketing, commerciale, logistique.
En externe, il échange avec les fournisseurs le plus souvent à distance (téléphone ou mail).

Libellé : chef de produit

Autre libellé : responsable produit.

Description synthétique

Le chef de produit assure les fonctions d'un marché et contribue au développement des vêtements 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 merchandising pour les produits dont il assure la gestion.

Activités principales

Définir et développer ses gmaems de pduoirs en msigaan pihsyuq ou en linge ;
 ? asyelnar les bsneois des mgnsiaas ;
 ? définir le pnomesetniont du puoridt en intégrant la stratégie mrienktag de l'enseigne : produit, prix, promotion, pacle (4P) ;
 ? élaborer le paln de ccooetlin (nombre, matière, coloris, modèles, luegar et porndfuoe de gamme?) ;
 ? évaluer le marché pteotienl ;
 ? asruser le siuvi opérationnel des opérations de merchandising, de promooitn et de vaositiaroln des pidurtos gérés ;
 ? sivrue l'évolution des vetens et psporeor des acntois puor les développer ;
 ? réaliser une vleile cecuielerlonlrte sur les prdituos gérés.
 Gérer la ou les fmalleis de priduots ;
 ? suivre les fornuuresiss sur la ou les famlelis de pordiuts gérée(s) ;
 ? créer les référencements puitodrs et les cedos pirs ;
 ? asreurs le siuvi des caemnomds et des résultats crmocemiux sur les putirods gérés ;
 ? survie les skocts et arssuer la msie à dtsisiopion des purdtios en msgniaas ;
 ? aerussr le riperontg sur les données cnnneoract les ptuodrs gérés.

Activités spécifiques

Animer une équipe.
 Etre à l'écoute des remontées des équipes commerciales.

Compétences principales

Maîtriser les thequencis de marketing.
 Maîtriser les oltuiss bquiearuutes et de gestion.
 Maîtriser l'anglais technique.
 Savoir oigrnsear un porjet de marketing.
 Savoir vsleraior des prdtious et réussir à développer les vetnes des pdoiutrs suos sa responsabilité.
 Savoir alsnyaer l'évolution du marché, les neuuvuox produits.
 Avoir un eripst analytique.

Relations follitneconens internes/externes

En interne, il a des rtoielans aevc les dicoinerts commerciales, marketing, achats?
 En externe, il est en rtelaion aevc les fssrnioureux sur les fmleilas de prduitois dnot il a la responsabilité.

Libellé : acheteur

Autres libellés : chehf de marché, négociateur achats, risapneosbe des achats.

Description synthétique

L'acheteur négocie les matières et les puriotds au mlleeur prix, en foitconn du caehir des charges. Il négocie aevc les foerrusnsus en fnoicotn des cihraes des cearghs fneincars et tnqiceuhs de l'enseigne.

Activités principales

Référencer des fuirruonsess :
 ? réaliser les « sonciurg » matières, styles, coloris, fueoirrtuns ;
 ? cololebarr à l'élaboration du paln de ctioeoclln ;
 ? se déplacer cehz les fournisseurs, négocier les ctidoonniss d'achat et les référencer ;
 ? gartainr la qualité des fnurrusosies reteuns ;
 ? ahteecr les matières, ptriduos ou aiecrosecss auprès des firsunsureos ;
 ? cetianuactrlsor aevc les forunessirus ;
 ? aerssur le suvi des critères de pefmnroacs des fournisseurs.
 Superviser la gteosin anmisrtidative et auessrr la gotisen des achats, le svuui des cdnaomems :
 ? gérer les bdtgues (outils de svuui des pnals de gestion, ayslanc des chiffres?) ;
 ? pssaer les cammenods ;
 ? asrseur les réassorts ;
 ? améliorer le psuosecrs d'achat.

Activités spécifiques

Travailler en cboliratoalon aevc les équipes merchandising, les stetlisys puor la msie en anavt des thèmes?

Collaborer aevc le sreicve jdiquiure puor la gtoiesn des ltgieis fournisseurs.
 Animer une équipe.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques tieheqcuns et crcliaoemems des produits.
 Connaître l'organisation de la chaîne logistique.
 Maîtriser l'anglais technique.
 Etre cblaape de négocier auprès des fournisseurs.
 Etre focre de proposition.
 Faire pevure de rigueur.

Relations fniloentecnols internes/externes

En interne, il trvliiale en étroite ctlaoboracion aevc les doctniries commerciale, lgutiquoise et qualité. En fnooictn de l'organisation, il puet tilaeravl aevc la dtericoïn de la collection.
 En externe, il échange aevc les fuserroiusns et le chehf de puoridt siot de façon indirecte, siot au cours de déplacements in situ.

Libellé : merchandiser

Autres libellés : mueaasnchdrir visuel, marchandiseur, vuaisl merchandiser.

Description synthétique

Le mneiscarhder décline les cptonecs d'identité vsiluele de l'enseigne au sien d'un ou de rayon(s), d'un ou de psruuelis magasin(s). Il est gnarat de l'homogénéisation de l'identité vulelise sur ce périmètre. Il cirunobte au développement du crhiffe d'affaires par la msie en vlauer des altceirs lros de l'implantation des virentis ou du ou des rayon(s).

Activités principales

Homogénéiser l'identité vsleluie de l'enseigne :
 ? prernde cacsossannie des leings drtccreieis de l'enseigne en matière de mdrsnieahcing ;
 ? décliner les ctoncs d'identité viesulle sur les différents pitons de vtene de son périmètre d'intervention ;
 ? arusser la présentation des atrciels dnas ccuhan de ces manasgis et dnas les vriients conformément aux coceptns de l'enseigne ;
 ? contrôler le rceespt de l'identité vueslile sur ces pniots de vtnee ;
 ? réaliser l'actualisation des ioiamnrotnfs et spupotrs en matière de vsual mdsirenanhcig dnas ces magniass ;
 ? asuersr une velle dnas son domaine.

Activités spécifiques

Analyser les ventes, évaluer les aexs de pgsroioesrn et pospoerr des aionptaats dnas son domaine.
 Conseiller le pennoserl de vetne sur le merchandising.
 Participer à l'implantation des nevouaux magasins.
 Animer une équipe.

Compétences principales

Maîtriser les tqneecihus de merchandising.
 Maîtriser l'outil ifqmtairuone (tableur et legoiicl de tneemtairt de l'image).
 Réussir à développer le ciffhre d'affaires sur son périmètre par sa msie en vulaer des articles.
 Savoir ogainesrr son travail.
 Assurer une vliele sur la mode, les bisnoes de la clientèle et le vuaisl maihnscriidneg de la concurrence.
 Former le prenonesl des mginaass de manière pédagogique.

Relations flcneneoitons internes/externes

En interne, le mserehncdiar est en rialotn aevc les doeitncirs du siège, l'encadrement du ou des masinags de son périmètre de responsabilité mias également aevc l'ensemble du peesonrnl de ce(s) magasin(s).
 En externe, il puet être amené à être en retioaln aevc la clientèle lros de ces vitiess en magasin.

Libellé : rolsbeapsne merchandiser

59 / 116

En interne, il tairarlve en cibotolraaoln aevc le pernesnol 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 ltuioisgqie est chargé de réceptionner, préparer, stocker, mttre à dsooiitsipn et/ou d'expédier la marchandise. En fiotnocn de l'organisation, il a en cghrae un ou pulirsues de ces dmaineos d'activité. Il puet également être amené à csIntuoeu ou à reinngeser le système inoiamtrufqe dédié.

Activités principales

Réceptionner la mraiscdnahe en pcravnoene des fournisseurs.
Stocker la mdnhsraaice :
? rgeanr les attreics dnas les zeons de sogcktae ;
? eeertginrsr itoamunnrqefmiet les entrées et les setoirs des articles.
Préparer et expédier les ceamnmDOS :
? prélever les alrictes dueips les zenos de stckagoe ;
? repoergur les aiectrls cneopronrasdt aux comamneds des pntios de vtene ;
? cetionodinrr 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 ;
? nyeotetr et reganr son matériel.

Activités spécifiques

Vérifier quteeaniminvttat et qtaintlmeuaevit la réception de la marchandise.

Compétences principales

Connaître et aiqplpuer les règles d'hygiène et de sécurité.
Connaître les procédures et teqeincuhs utilisées par l'entrepôt et les appliquer.
Connaître les spécifications tnciehques des marchandises.
Connaître le fcoomninnteent des arpeials de meiutannotn utilisés.
Connaître les eamlNecmtpes dédiés aux marchandises.
Avoir une bnone représentation vieuslle dnas l'espace.
Respecter l'organisation runteee et l'ordre des priorités.
Etre rruigeoux dnas le rpsect des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

Relations fetnnolnclioes internes/externes

En interne, il tvilralae aevc les équipes lgstquiioe et transport.
En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

Libellé : approvisionneur

Autres libellés : gnonaetrise 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 gnriat 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 lsnriaioivs aevc les fruesnusoirs ;
? prévoir l'approvisionnement des pintos de vnete dnot il a la charge.
Préparer et politer des aoitcns puor ospetmiir les scokts dnas le rseept du cndileearr cricaemoml ;
? gérer le fulx de cndaomems aevc l'entrepôt ;
? élaborer des aeysanls de skots aux différents pnoits lsgtuieioqs ;
? oeignasrr les rourets de mieasncahdrs « fin de soasin ».

Activités spécifiques

Animer une équipe.
Participer à l'analyse des pfencomraers des frsosurieuns à trrveas la tuneee 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.
Connaître le fnonimennotcet et les problématiques du dmioane de la logistique.
Maîtriser l'anglais technique.
Savoir ueiitlr les otuils iotfrnuemaqis spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de ltisgoquie ; peiiogcrl de getsion intégrée).
Faire pervue de reuugir dnas le suivi du prescos de giotsen des stocks.

Relations feenonltolincs internes/externes

En interne, il est en cilootobaraln étroite aevc les dnirietocs crioacmmlee et logistique.
En externe, il échange régulièrement aevc les fessoruuirns (délais et capacités de livraison).

Libellé : rnssolebape d'équipe logistique

Autres libellés : cehf d'équipe logistique, ctiunooarder logistique.

Description synthétique

Le rnplseasobe d'équipe ltiuigoqse ecrexe son activité sur une plate-forme logistique/entrepôt. Il gère les fulx de mnshdrcaiaes depuis la réception jusqu'à la liisvroan au sien des migsanas de l'enseigne et des celtins : réception, traitement, emballage, transport. Dnas une démarche d'amélioration continue, il rrcchhee de noevlleus situnoos puor réduire les coûts, améliorer la sécurité, le tnroapsrt et le stockage. Les mnssiios et luer msie en ?uvre pveunet vrear en ftonocn 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 mcieadanrhss ;
? vlieelr à la bonne préparation des cnamdomes ;
? gérer les zeons de préparation et s'assurer des expéditions dnas les délais impartis.
Gérer les sctkos :
? s'assurer du rcepest des règles d'entreposage ;
? vllieer au bon état des sctkos ;
? reerhhcecr de nevelluos 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 ;
? vlieelr au rpsceet des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité ;
? vllieer 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 pécors et les règles à appliquer dans le domaine de la logistique.
 Savoir utiliser les outils informatiques 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 fonctionnelles 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 attributs techniques et des produits. Il effectue des contrôles à tous les stades de la fabrication : de l'élaboration du produit jusqu'au poudrit final commercialisable, en fonction des réglementations et de la qualité de l'enseigne. En fonction 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 tous les stades de l'élaboration du produit.

Activités principales

Suivre l'évolution des normes réglementaires.
 Effectuer des contrôles qualité, en amont :
 ? participer aux tests des tissus et des matières chez les fournisseurs et en laboratoire ;
 ? participer à la rédaction de documents relatifs à la qualité ;
 ? 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 indicateurs qualité (analyses, corrections, améliorations) ;
 ? suivre la mise en œuvre des plans d'action qualité.
 Réaliser des contrôles qualité avant expédition commerciale (import et export) :
 ? contrôler l'emballage 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 d'hygiène et de 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 fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'ensemble de la ligne de production et distribution : production, études, méthodes, services clients. Il travaille également en relation avec les fournisseurs internes.
 En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs et les sous-traitants éventuels.

Libellé : directeur de site logistique

Autre libellé : responsable d'exploitation logistique.

Description synthétique

Le responsable d'exploitation organise et met en œuvre les moyens techniques et humains afin de gérer les flux de marchandises entre leur transport, leur réception dans l'entrepôt/la plate-forme logistique et leur livraison dans les points de vente.

Activités principales

Garantir la continuité des flux :
 ? assurer les tournées de bord de gestion des flux selon les périodes d'activités annuelles ;
 ? anticiper les besoins en stockage et optimiser l'utilisation des zones de stockage ;
 ? optimiser les flux de marchandises à l'aide d'outils informatiques.
 Optimiser la performance :
 ? mettre en place des indicateurs de productivité ;
 ? optimiser les coûts de transport.
 Manager les équipes logistiques :
 ? gérer les besoins en ressources humaines et en matériels selon les périodes et les flux prévisionnels ;
 ? optimiser l'organisation du travail du site ;
 ? gérer le recrutement de nouveaux collaborateurs ;
 ? s'assurer du développement des compétences des collaborateurs ;
 ? animer les activités des responsables 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 appliquer en logistique et transport.
 Maîtriser les processus de la chaîne logistique.
 Savoir manager des équipes.
 Maîtriser les logiciels de gestion de stock, commandes et perimètre de 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 services 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. Selon le positionnement de l'enseigne, le client, son expérience, les activités du vendeur peuvent varier ainsi que le niveau d'exigence des compétences attendues.

Activités principales

Accueillir les clients dans le point de vente.
 Réaliser un acte de vente :
 ? identifier le besoin ;
 ? 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 mise en valeur :
 ? réceptionner les marchandises ;
 ? effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising ;
 ? participer à la mise en place des opérations commerciales ;
 ? maintenir une présentation attractive des articles dans les

rayons.
Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des poidtrus :
? acquiescer les règles de sécurisation des poidtrus et de la
démarche inconnue.

Activités spécifiques

Conseiller le client selon son besoin.
Participer au réassort de la marchandise.
Participer à la réception physique et informatique des
marchandises.
Vérifier la quantité et la qualité des marchandises
réceptionnées.
Participer au remanagement du stock.
Organiser le magasinage des réserves.
Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes.
Réaliser l'encaissement.

Compétences principales

Savoir accueillir les clients et les orienter selon leur besoin.
Connaître et respecter les procédures.
Connaître les techniques de vente et les appliquer dans la
réalisation d'actes de vente.
Connaître les principales caractéristiques des produits et
pouvoir s'en servir dans un environnement de vente.
S'adapter à la diversité des clients et aux différents profils
des clients.
Connaître les règles de sécurité à appliquer.

Relations professionnelles internes/externes

En interne, le vendeur est particulièrement en relation avec
le personnel du point de vente et peut travailler avec
d'autres collègues du siège.
En externe, le vendeur est en relation avec les clients, les
fournisseurs et les autres fournisseurs.

Libellé : vendeur principal

Description synthétique

Le vendeur principal assure les activités d'un vendeur mais, de
par son expérience, il va constituer un référent technique pour
l'équipe et il est en capacité de former les nouveaux vendeurs.
Selon son niveau de responsabilité et l'organisation du point de
vente, il pourra être amené à superviser son équipe et à
avoir un rôle hiérarchique vis-à-vis d'une petite équipe de
vendeurs.

Activités principales

Accueillir les clients dans le point de vente.
Réaliser un acte de vente :
? identifier le besoin ;
? accompagner l'acte d'achat ;
? présenter les services aux clients ;
? fidéliser la clientèle ;
? réaliser l'encaissement ;
? gérer les réclamations ou les problèmes liés à un article ou
avec un client.
Participer à la présentation et à la mise en valeur des produits :
? réceptionner les marchandises ;
? effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising ;
? participer à l'organisation et à la mise en place des opérations
commerciales ;
? maintenir une présentation attractive des articles dans les
rayons ;
? contrôler le réassort de la marchandise.
Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des produits :
? appliquer les règles de sécurisation des produits et de la
démarche inconnue ;
? participer à l'ouverture et à la fermeture du magasin.
Animer une équipe :
? transférer les compétences techniques de vente dans l'équipe
;
? contribuer à l'intégration des nouveaux vendeurs ;
? participer à la répartition des activités et à la planification dans
son périmètre.

Activités spécifiques

Remplacer sa hiérarchie en cas d'absence ponctuelle.

Participer à la réception physique et informatique des
marchandises.
Vérifier la quantité et la qualité des marchandises
réceptionnées.
Organiser le magasinage des réserves.
Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes.

Compétences principales

Maîtriser les techniques de vente, les appliquer dans la
réalisation d'actes de vente et réussir à les transmettre.
Connaître les principales caractéristiques des produits et
pouvoir s'en servir dans un environnement de vente et les
communiquer aux autres vendeurs.
Adapter son activité et intervenir dans la répartition des
activités de l'équipe en fonction de l'affluence sur son périmètre
et selon les priorités.
S'adapter à la diversité des profils des clients, y compris dans
des situations difficiles.
Expliquer de manière pédagogique sa pratique professionnelle.
Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter
et les faire appliquer.

Relations professionnelles internes/externes

En interne, le vendeur principal est particulièrement en
relation avec le personnel du point de vente et peut
travailler avec d'autres collègues du siège.
En externe, le vendeur principal est en relation avec les clients,
les fournisseurs et les autres fournisseurs.

Libellé : responsable de rayon

Autres libellés : chef de rayon, manager de rayon, chef de
secteur.

Description synthétique

Le responsable de rayon a en charge l'animation commerciale
sur un espace donné du point de vente. Il est garant de la bonne
tenue de son secteur et participe à la force de vente. Il
contribue au développement du chiffre d'affaires et de la marge
de son rayon. Le périmètre d'activités en charge et le niveau de
responsabilité varient selon les critères d'organisation et la taille
du point de vente.

Activités principales

Assurer l'animation commerciale de son rayon :
? communiquer avec l'équipe sur les résultats commerciaux du
rayon ;
? intervenir en pleine et animer les opérations commerciales ;
? contrôler la bonne tenue du rayon ;
? assurer les invendus de produits ;
? superviser des actions pour développer le chiffre d'affaires et la
marge de son rayon ;
? gérer le merchandising et le niveau de stock sur son périmètre ;
? mener des actions pour la lutte contre la démarque inconnue ;
? prendre en charge les litiges ou les réclamations de la
clientèle.
Animer l'équipe :
? sensibiliser et former son équipe sur les techniques de vente
et le respect des règles de merchandising ;
? intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon ;
? définir les rôles de son équipe et veiller à leur respect ;
? superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe ;
? évaluer et développer les compétences de l'équipe ;
? recueillir et faire respecter le règlement intérieur, les
procédures mises en place et les règles d'hygiène et de
sécurité.
Contribuer à la gestion commerciale du rayon :
? suivre les indicateurs de performance commerciale pour le rayon ;
? assurer le nettoyage des invendus ;
? suivre et reporter les budgets du rayon ;
Contribuer aux ventes et à la réalisation des encaissements.
Prendre en charge l'ouverture ou la fermeture du magasin.

Activités spécifiques

Participer au recrutement du personnel.
Assurer le remplacement de sa hiérarchie.

Compétences principales

Savoir amener une équipe.
 Maîtriser les techniques de vente, réussir à les transmettre et à servir d'exemple pour l'équipe.
 Savoir fixer des objectifs à l'équipe et concrètement assurer des résultats pour la motiver.
 Analyser les indicateurs du rayon et savoir les argumenter.
 Organiser son rayon selon la stratégie commerciale de l'enseigne et de sa déclinaison au niveau du point de vente.
 Savoir prioriser et anticiper la préparation d'opérations commerciales.
 Être réactif dans la gestion des aléas et des problèmes.
 Être force de proposition dans le développement commercial du rayon.
 Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter et les faire appliquer.

Relations internes/externes

En interne, le responsable de rayon est en relation avec le personnel de son secteur, ses collègues et le siège.
 En externe, il est en relation avec la clientèle et les fournisseurs, les sous-traitants.

Libellé : responsable de magasin

Autre libellé : responsable de point de vente, directeur de magasin.

Description synthétique

Le responsable de magasin gère le développement de l'activité du magasin en coordonnant l'ensemble des activités : commerciales, managériales et financières. Il mène une équipe (responsable adjoint, vendeurs) dans le cadre des politiques commerciales de l'enseigne. Selon la taille du magasin et les choix d'organisation, le niveau de responsabilité et le périmètre de ses activités peuvent varier.

Activités principales

Gérer l'organisation et l'animation de la structure de vente :
 ? garantir la qualité des services aux clients ;
 ? garantir l'implantation des magasins conformément à la politique de l'enseigne ;
 ? assurer la qualité commerciale de l'enseigne ;
 ? organiser la journée de vente.
 Gérer la gestion du point de vente :
 ? analyser, animer les indicateurs commerciaux et développer le chiffre d'affaires ;
 ? assurer le recrutement de l'activité ;
 ? gérer la gestion des stocks et superviser les commandes ;
 ? assurer la gestion administrative et financière du point de vente ;
 ? organiser et prioriser à l'organisation des inventaires.
 Manager les équipes :
 ? participer au recrutement de nouveaux collaborateurs et assurer leur intégration ;
 ? contrôler la qualité du travail des équipes ;
 ? assurer le suivi administratif du personnel en lien avec les ressources humaines dans le respect de la législation du droit du travail ;
 ? développer les compétences du personnel du point de vente ;
 ? animer les équipes commerciales ;
 ? appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Participer à la vente.
 Participer à des projets au niveau du réseau de l'enseigne.
 Gérer les stocks.
 Assurer les relations avec les prestataires extérieurs.

Compétences principales

Savoir animer une équipe.
 Maîtriser les techniques d'animation commerciale et savoir les impulser.
 Connaître la réglementation commerciale.
 Avoir des bases en droit du travail.
 Savoir utiliser et analyser des données commerciales afin de mettre en place des actions.
 Maîtriser les techniques et procédures liées à la gestion des ressources humaines.

Disposer d'un sens commercial développé.
 Être force de proposition.
 Être réactif en cas d'aléas afin d'adapter l'organisation.

Relations internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec le personnel du point de vente et les différents supports.
 En externe, il est en relation avec la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les associations ou collectivités du quartier ou de la ville et ceux de l'ordre.

Libellé : responsable régional

Autres libellés : responsable de secteur, directeur régional, directeur des ventes.

Description synthétique

Le responsable régional met en œuvre et coordonne la politique commerciale de l'enseigne et contribue à son développement économique. Il intervient sur un ensemble de magasins réunis sur un secteur et a en charge l'expansion de ce réseau.

Activités principales

Evaluer et mettre en œuvre la politique commerciale de l'enseigne sur son réseau :
 ? réaliser la mise en place des points de vente pour vérifier le respect des règles commerciales et juridiques, le positionnement des équipes ;
 ? fixer des objectifs commerciaux aux équipes de direction des magasins.
 Piloter l'activité financière et administrative sur son périmètre en lien avec la stratégie de l'enseigne :
 ? assurer les performances des magasins de sa région ;
 ? établir des plans d'action au niveau du secteur et des magasins ;
 ? effectuer un reporting de son secteur auprès de la direction commerciale.
 Diriger et animer les équipes :
 ? superviser et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de merchandising ;
 ? intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon ;
 ? planifier les horaires de son équipe et veiller à leur respect ;
 ? superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe ;
 ? évaluer et développer les compétences de l'équipe ;
 ? recevoir et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Assurer le développement et la mise en place de projets d'entreprise (événementiel, démarche écolo, développement de partenariats).
 S'assurer du bon niveau d'approvisionnement des magasins.
 Accompagner le directeur ou le responsable de magasin dans ses missions.
 Coordonner ses activités avec les autres fonctions du siège :
 ? collaborer avec les services « achats » pour l'ouverture et/ou la rénovation du point de vente ;
 ? participer au recrutement de la direction des magasins en collaboration avec le service RH ;
 ? travailler avec le service marketing pour appliquer les règles et former les équipes (notes de service, visual merchandising).

Compétences principales

Connaître le marché commercial de l'enseigne.
 Connaître le contexte économique et socio-démographique de son secteur.
 Connaître et faire appliquer les techniques de direction des ventes.
 Savoir s'adapter à ces interlocuteurs.
 Savoir animer et motiver des équipes.
 Savoir faire-faire (savoir déléguer).
 Être un bon communicant.
 Connaître le management commercial.
 Savoir appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

Relations internes/externes

En interne, il aime les différentes footitncns des masignas de son réseau. Il est en roialten dcretie avec l'ensemble des foioctnts du siège.
En externe, il est en rieolatn avec les fonserruiss et les clients.

Exemple de système de pesée de l'emploi

Le socend système proposé puor la msie en ?uvre de l'accord sur les csnsiactaifols est une gllrie de pesée de l'emploi. Cette dernière fononcntie sur la bsae de ptions onebuts à paitrre de différents critères.
La somme des points onebuts permet de déterminer le sattut du salarié.

Grille de classement

Critères/Item	Critère 1 Naeviu de connaissances	Critère 2 Nvaeiu de technicité	Critère 3 Neiavu de responsabilité dnas l'emploi	Critère 4 Nvaeiu d'autonomie dnas l'emploi	Critère 5 Naievu d'échange, de reltaion 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 ftcnioon 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 dnas l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dnas l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de raeotiln 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 dnas 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 ceorpsord dnoc à un cnemalsset en D1, c'est-à-dire « Employé niveau 1 ».

Salaires meenusls mmiina garantis

Le barème des silearas mnsueles mnmiia garantis, abclpliape

en Farcne métropolitaine, puor les salariés à tepms pilen est fixé cmome siut :

(En euros.)

Statut	Niveau	Salair msueenl miimna ganatri puor un tmepts 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					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en ? puor un tmepts 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 vetru de l'article 31 du ttexe de bsae de la cvonenotin collective. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cdares » du 30 jiun 1972, la pimre d'ancienneté est insclue frinaaieftmoret dnas la rémunération perçue dès lros 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 salarié.

Le présent accord ernte en vugeiur à ctmoper de son dépôt auprès de la diciroetn générale du travail.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé en un eexilrampe oriaignl et une cpoie srea envoyée suos forme électronique à la drciitoen générale du travail. Un emalepxrie srea également communiqué au gefrfe du coensil de prud'hommes de Paris. Les patires sniaiertags snot cuneenovs de demanedr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des ennseegis de l'habillement étant chargée des formalités à amiclpcor 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 brachne des mnoasis à sesruaclcus de vetne au détail 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 reuorsescs affectées au paln de formation. Désirant cenosrver un OCPA mtihlucrenabs « Ccrommee et dtsituiiorbn » puor amogccnaper au miuex les besinos spécifiques du sceetur en matière de formation, les pitares snigretaaais décident la msie en ?uvre d'une solidarité de bnhrcae destinée à assuer le router à l'équilibre fiecinnar du FORCO. Ces mreseus snot décidées après avior constaté les egtmeennags pirs par l'OPCA puor sécuriser sa gestion.

dominical.

Les pereanaitrs scaiuox relpeanlpt tiofotues que le repos daiocinml rsete la règle. Le trvaial le dhiamnce s'exerce dnas le crdae des dnpioositsis spécifiques prévues par la loi et par cet aroccd de branche.

Conformément aux diotoisspins de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlvateie au travail, cet arccod vsie les eipnrseerts de la bcrachne qui ne snot pas cutvreeos par un arcocd clectioolf 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 sugnitrae 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

Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO

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 epnesitrtres rveaenlt de la ceotnvionn clvtiloece ninaolate des msainos à sruccelsuas de vetne au détail d'habillement (idcc 675).

Article 2 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Il est instauré une ctnboiurton cnltlionnnvnoeee eiptcelxenonle d'un mnnotot de 7,50 ? par salarié, en pnnreat en ctompe l'effectif myoen de l'année 2014 en équivalent temps plien (ETP). Cette cinuttrbooin est appelée et recouvrée par le FCORO lros de la cpmgnaae de clloecte de l'année 2017 ou, le cas échéant, lros 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 satioutn 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 ailpaiptocn 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 ccreeomms de détail situés dnas les zeons touristiques, les zoens toiitseruqus internationales, les zneos cimreoemclas et caneeitrs gears (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au repos

Les pinarraetes souiacx rpleelnapt préalablement que le rpeos hiaoddmrebae est, conformément à la loi, donné en pinripce le dimanche.

Les ognsariatnois seanilcdys réaffirment que malgré luer opospioitn au taavril du dhcmnie elels concèdent qu'il puet y être dérogé aevc des salariés valretnoois dnas le repcest du crdae jruiiuqde précisé en préambule, et lorsque, puor des raoniss claerciemoms les masangis snot ouverts.

Ainsi, puor cpneomser les cnaeintotrs et inconvénients du taviarl dominical, les pireats sneigatairs sheatunoit définir les gaeatnirs apiplpelacs aux salariés vaornotlies tainllavrat ce jour-là.

Article 1.2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les dtnoposiisis stnvieuas s'appliquent dnas l'ensemble des zoens géographiques puvnoat déroger de manière peemanrtne au ropes dominical. Elels s'appliquent dnoc aeeueltnlcmnt aux znoes ttioeusqurs (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 srecuuclass 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 maniasgs dnoc l'employeur aiuppqle la convnction ccelviolte des maoisns à suclaeurscs 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 neeoulvlnemt affecté, tuot salarié recruté (hors rcnteruemet prévoyant expressément de tevaillrar le dimanche) sur ce mgsiaan la possibilité de se ptorer voiolnrtae puor teaarllvr le dimanche.

1.3.2. Erssxoepin du volontariat

L'expression du vaoraoitnlt est ielpnibdnssae puor tviallarer 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 dnoc le ctrnaot de taiaavl ne prévoit pas le tvaairl hibuaetl le dimanche, le vinootarlat est exprimé par écrit puor une première période de 6 mios (modèle de froualimre dbopnslie en annexe). A l'issue de cttee période, ce vritloaoant est exprimé à navoeuu par écrit puor une période de 1 an rctlbduicooe tceientmat (modèle de flormuarie disnbploie en annexe).

En l'absence de salariés vnaotolreiss 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 taierallvr le

dimanche

Pour les nuaeuovx salariés embauchés spécifiquement puor talalivrrer de façon hubiatelle sur une période icunaInt le dimanche, le volatoirnat résulte diudt contrat.

Lesdits salariés snot tlieuatris d'un corant de fin de semaine, c'est-à-dire un coatnrt de traiavl de 3 jruos consécutifs maximum intégrant le dimanche.

1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est puls vloraotnie puor tleviralr le dhcmiane en ifmrone son etrespnie (modèle de forurlamie dospnlbiie en annexe).

Le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 jruos puor les femems enceintes.

1.3.4. Pnilctaofiian du traaivl du dnmhicae et décision d'ouverture

L'employeur diot cmuiqoeunmr par vioe d'affichage phquiyse ou numérique puor le tsermmite à suivre, et au monis 1 mios avnat le peirem dihcnmae travaillé, les detas d'ouverture du dcihname du pniot de vente.

Cette ptnaciifaoiln purora tfoouites predrne fin snas préavis et unilatéralement en cas de décision de fertermue du masgian le danhmcie par la dctrion de l'entreprise ou en cas de cgnmaenht jrduquiee ralteif à l'ouverture du dicamnhe sur la znoe géographique concernée.

Le vloiatnaort des salariés puor tvilraealr le dmhanice dnnoe leiu à une pfailticnioan en foonitcn des bnsoies rnseapcett une équité etrne les salariés volontaires.

Le nomrbe de diemahcns travaillés par salariés ne puora excéder 26 par année civile. Sleue une dmndae expsesre du callbauetroor (formulaire dinosiblpe en annexe) ou la srunaigte d'un cntarot de tviraal spécifique ptrmteeent de déroger à cttee règle.

La répartition des heariros de tivaral d'un salarié taairanvllt le dnmcaihe est déterminée soeln les modalités suiaivntes :
? 1 demi-journée de taviral dnoc la durée ne puet être inférieure à 3 heures?;
? 1 journée complète dnoc la durée de tiraval ecifteff ne puet être inférieure à 5 heures, ou à une durée corsnrdrnpoaet à l'amplitude horraie d'ouverture du magsain si celui-ci ourve pndanet mnios de 5 heeurs le dimanche.

Pour les salariés à tmpes partiel, conformément aux diptosissnios de l'accord de bhcnare du 11 airvl 2014, la répartition qntiideoue des hrreois de tiavarl est déterminée selon les modalités svneaitus :
? 1 demi-journée de tivraal dnoc la durée ne puet être inférieure à 3,30 heures?;
? 1 journée complète dnoc la durée de tarvail etfecif 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 proru 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 rpeosbnaelss et roasnlpesebs antdjois de magasins

Les peraits staaenigirs realnleppt que l'organisation des orueeutvrs diiecnnoamls diot pmreetrte de grtaanir le vaalotrnoit des rlsopaenbses et des rsblpeesnaos aitjndos de magasins, au même tirte que les atrues salariés.

1.4.1. Crteoarpnte liée au taairvl dominical

Les salariés tallriavnt le dchanmie en aciipatplon du présent arccod bénéficient, puor chuqae dcamhnie travaillé, d'un dbeonemult de la rémunération perçue au trite des hruees de tiarval effectuées ce juor ou, s'ils bénéficient d'une coeitvnnon 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 tepms et au pnaimeet de la motiraoajn prévue au perimer alinéa l'article 1.4.1, en leiu et pclae du paaienmet des mjiornaoats légales puor heures supplémentaires.

Les avaaantes ofefrts aux salariés qui trlviaanlet en semaine, nanmetmot cuex liés au tspoanrrt ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui tenivarallt 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 miimunm dix fios par an.

1.4.2. Frias de grdae et atuers cegrhas itidenus par le traiavl dominical

Les majontraos prévues par le présent aocrd cnsnmnepeot faeaonriiemtrft 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 firas de gdare d'enfants pnrruout teiouotfs friae l'objet d'un rsonemreuebmt spécifique, suos la forme rneutee par l'entreprise (exemple : chèque emolpi svirece universel), plafonné à 40 ? miaxmum par dcanhmie travaillé et par collaborateur, si les cdonnitois stneaivus snot cteumaliuemvnt 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 dumenoc oeiiffcl (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, celes 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 cdanutaerdis des autres piubcls généralement éloignés du marché du travail, cmome cleels des preenons 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 taivarl le dimacnhe dnas la bhrncae diot preemttre de sécuriser au minos 850 epmlois liés nmmaetot 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 pingnnals des salariés petmteernt à ces drrienes d'exercer luer dirot de vtoue puor les srtiunc 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 dtinoipissos du présent accord.

Lors des appels d'offres cnarcennot les coarttns de petrinsaots de siecvers à venir, les capeerinottrs scaoiles et seiallraas puor le triaval docianiml srenot nemmtaont psiers en ctpmoe dnas le ciohx du prestataire.

Article 2.2 - Modalités d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent acocrd est d'application directe.

Tout nuovel accord cilteolcf aanyt le même ojebt ne puorra y déroger que par des disiintoposs puls favorables.

(1) Atcilre étendu suos réserve du rsepect des dotissioinps 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 csooimsimn 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 artlceis 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 dspiiinoisots snot allpiaebpcs 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 ciope srea envoyée suos fomre électronique à la dtoeircin générale du travail.

Un ealrpemixe srea également communiqué au gfrede du cosneil de prud'hommes de Paris.

Article 2.6 - Extension

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les pteiras saigtneais snot ceuovenns 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 dmiiiancol : Fulioimrrae de volontariat

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)????????????????????, salarié(e) de la société???????????????????? affecté(e) sur le magasin situé à?????????????.. oaupcct le ptose de????????... Déclare me prteor voairtnle puor telalravir le dimanche. Demande à tavieallrr puls de 26 demniahcs par an : OUI NON Nombre de diheamncs souhaités : ?????????????????????? Si ma déclaration de volaoïnartt potre sur une période déterminée ou sur un nbmroe mixaaml de demnchais par mois, précisez :???????????????????? Je déclare avoir pirs ccinsaannsoe des dsinisoiopts de l'accord de

brncahe des Mioanss à sulacucrsers de vtene au détail (CCN 3065 ? icdc 675) rialeff à la dérogation au reops dominical. Je déclare avoir netaonmmt pirs ciasannnocse du diort à la réversibilité du volontariat, et des cniiontods 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 dachmnie au sien du magasin.

Dimanches	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date	Date
Nom/Prénom du salarié														

Travail doimiacnl : Folurrimae de réversibilité Je soussigné(e) (Nom, Prénom)????????????????????, salarié(e) de la société???????????????????? affecté(e) sur le masaign situé à?????????????.. onpacct le poste de????????... Déclare ne puls me poertr vtlooairne puor tvaleirlar le dimanche Déclare me ptoerr désormais vionlaorte puor telailavrr le dcimhane darunt la période du au Déclare me porter désormais vlntioaroe puor travailler?..?.. dihanmecs par mois Préciser, le cas échéant, la période et/ou le norbme de

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 reiltaf au rpoes daimocinl de la banhrce des mniosas à sucraucless de vente au détail d'habillement (art. 1.3.3. rialeff à la réversibilité du volontariat), le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 jrous puor les femmes enceintes.

Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 2.1.2 - Pour les autres missions de la CPPNI En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

En drheos des réunions de négociation de branche, dnott l'objectif est de midifeor ou de faire évoluer la cnovonietn collective, et des réunions de conciliation, cette cissoiommn est composée de la façon snivutae : ? un collège « salariés » comprenant, puor chnauce des orasiaontrnigs sciylandes représentatives, 1 tliiuate et 1 suppléant ; ? un collège « eyemorlpus » cnaermnopt un nmorbe égal de membres.

Article 1er - Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La présence de 3/5 au mions de mrbemes de la csimisoomn est rusqeie puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

En aapoilictpn de l'article L. 2232-9-1 du cdoe du travail, une coimmssoin piaaitre pneaermtne de négociation et d'interprétation (CPPNI) est msie en pcalle dnas la bacnhre de l'habillement succursaliste.

Lorsque la CNPPI se réunit à fin de conciliation, la cmssmioion est composée de : ? un collège « salariés » cmpnroaent 1 représentant de chnuace des oigotnsnarais siecadlnys rcnenuoes représentatives dnas la banrhce ; ? un collège « eurpoylms » cnrpemoant un nmorbe égal de membres.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des eeniengss de l'habillement (FEH) qui en asusre le secrétariat.

La présence de 3/5 au monis de mememrs de la ciimoossmn est rieursqe puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

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

Un mmrbee salarié ou eyoplemur ne puet pecriiaptr à un vtote rialeff à un différend cocnearnt une etpneisrre qui l'emploie.

La CNPPI est composée d'un collège eyuplomer et d'un collège salarié.

Article 2.2 - Bureau En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Article 2.1.1 - Pour les réunions de négociation de branche En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La CPPNI est également composée d'un bureau, suaf puor les réunions de négociation de bcrachne qui snott dmeentierct seimusus aux règles de représentativité légales.

Pour les négociations pitireraas de branche, raievttles à la cnveionton collective, la délégation de cquhae oainsrtiagon sylidnace représentative dnas la bnhrce est composée au mauximm de qtraue personnes, si pislombe d'entreprises différentes.

Ce bareuu est désigné cmme siut : tuos les 2 ans, la ciiosmims cisoiht prami ses mehemrs un président et un vice-président.

La copimitoson de la délégation prtnoaale diott représenter la diversité des erstrinpees de la branche. Elle n'excédera pas le nbomre mumaxim des représentants snyacdiux prévus dnas le présent accord.

À caughe renouvellement, la répartition des petsos se fiat aametlnvretenit et peaiiatrmnert etnre l'organisation pntlaraoe et les oignrotanisas slyceiands de salariés. Les mmeebrs du baureu snott 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 préparent les ordres du jour des séances.

Les associations sidacynels 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 conditions de travail et l'emploi ;
- ? elle assure l'ensemble des négociations partielles dont l'objectif est de modifier 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 verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des cephas Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en plaçant l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- ? elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se substitue par ailleurs à la commission paritaire de conciliation (art. 61 de la convention collective) et rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels et de ses annexes, dès lors que les différents nés de leur application n'ont pu être réglés directement dans l'entreprise ;
- ? elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDR : du travail) ;
- ? elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés 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 paritaire se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins deux 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 deux de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convention et les documents de travail des réunions de négociation de branche sont envoyés au moins 15 jours avant la tenue des réunions, sous 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 partielles de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est déterminée soumise 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 cours 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 faisant état des différentes positions est 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 présentes 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 comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- ? L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@fe-h.com
- ? L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CPPNI Hemlaibelnt Succursaliste, 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 conformément par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- ? l'indication du ou des textes sur lesquels porte 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 convocation des membres de la commission par courrier physique ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont convoqués de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- ? informe l'entreprise par courrier 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 auquel aura été signifiée(1) au demandeur la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au demandeur 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 « citation » est chargée de rhécérer une solution aux conflits cloctifs qui mntent en csue l'application d'une ou de pueulirs dosniiitposs de la présente convointnn clivetloce et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La ssinae des cniommssois est fiata par la pitrae la puls detlingie suos forme de lertte recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la cioismomsn en précisant le nom de la cmsosomiin saisie).

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

Lorsqu'une cimimssoon est sasiie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jurs ouverts à cempotr de la présentation de la requête, ennted les ptriaes et se prnncooe dans un délai de 15 jorus ouverts à ptrair de sa première réunion, suaf cnrcsnceaiots 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 dalgoiue scioal dans les ieantscns et les erpeetrissn de la bnahre du 12 jllueit 2010, les salariés qui négocient au niveau de la bhrance puvveet bénéficiier d'une journée (sur une bsae de 7 heures) de temps de préparation pour ttoue réunion organisée par la banchre et à lalqelue ils snot convoqués.

Article 4.7 - Le budget de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

(Les dtopsioinsis snvaites mfoniedit l'article 5 bis de la ctivononen cvtcileloe et l'article 3 de l'accord du 12 jluelit 2010)

L'article 5 bis de la cvnnoteoin cvtilecole est désormais rédigé de la manière sntvuaie :

1° Les oingaatioisrns praateonls représentatives de la cnvonotien ccvltiolee s'engagent à resoebmr à cuqhae salarié apaacmnngcot les représentants sycndiuax prenmenats aux réunions piatrees ses firas de déplacements *il vinet d'une région ature que la région piinrasnee (entendue comme la région des tsrantrops psireains définie par le décret n° 75-239 du 11 airvl 1975)*(1), dans les cinodtios ci-après :

a) Déplacement en tiarn en csslae économique, ou par aivon en clssae économique pour les ttajers dépassant 3 h 30 de tarin du dilmicoe au leiu de réunion.

b) Fiars de reaps sur une bsae foataifrire de 6 fios le mumim gaantri(2).

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel pteit déjeuner lié à l'hébergement) sur une bsae farfoaitire de 30 fios le mniiumm garanti.

Les fiars de rosaauertitn et de déplacement des salariés tvlarniaalt en Île-de-France snot pirs en crgahe dans les mêmes cntindiois dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses plefesnoonselirs hbielleatus de même nature.

2° Les frais snot remboursés dans un délai mmxiuem de 30 jurs saivnt la dtae à llqualee les jctfifitsuais ogaiuinrx ont été présentés. Les jsctiiftifus doinvet être détaillés.

3° Les doioipistnss du présent alrtcie ne puvneet se cuelmur avec des agaentvas accordés par airlelus et aanyt le même objet.

4° Les dtioniipssios du présent ariclte s'appliquent également aux mrebmes de la CPPNI iusss d'entreprises de monis de 50 salariés.

(1) Les teemrs « s'il vient d'une région artue que la région pansniere (entendue comme la région des tnsrtpoars priisneas définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » snot eucxls de l'extension comme étant coairrntes aux dtsoipsoniis 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 mimnuim gntarai iivterentt nntamoet pour l'évaluation des agvetnaas en nature. Il est déterminé en fictioonn de l'évolution de l'indice ntaoaain des pirs 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 dptiosinsis snot aelbilppcas à l'issue du délai d'opposition avec efeit à la dtae de dépôt du présent accord.

Ce dineerr est ccnolu pour une durée indéterminée.

L'accord frea l'objet d'un blain de son aclpapotiin à l'issue d'un délai de 2 ans à cteompr de son extension. Si des aopidatats snot nécessaires, une négociation rteviale à l'actualisation de son coetnnu srea engagée à l'issue de ce bilan.

Article 6 - Publicité
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Le présent acrocd srea déposé en un exeriplmae ogirianl et une copie srea envoyée suos fmore électronique à la dtioecin générale du travail.

Un eiermlpxae srea également communiqué au gfrefe du ciseonl de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Les pariets stainagiers snot conenuves de dndmeaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeneignss de l'habillement étant chargée des formalités à apmcolcir à cttee fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Le présent aorccd est coclnu en aiolptacipn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtleivae au travail, à la mioniatdroen du duoilage siacol et à la sécurisation des parorcus penfnsioisleros dtie « loi tvarail ». Ce ttxee prévoit la création d'une cmsimosion pntreename paiiratre de négociation et d'interprétation dans la branche.

Cet aroccd est également cnlocu en aiaopcptiln de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, qui vsie nemaomnt les procédures cloienvenonnetls de clocainiiton snaiuvt lqeseleuls sernot réglés les clofntis cftcllioos de taiarvl suplsetcbeis de suivnrer etnre les ereoupmls et les salariés liés par la cotonvnein de branche.

Les pitreas sigearntis souhaitent, à tervars les doissonitpis suivantes, realpepr l'importance du duloiage saiocl dans cttee bcnarhe dans la continuité de l'accord du 12 jlueit 2010 qui est ici complété.

Cet acorcd s'applique aux rppraots enrte elrupeymos et salariés, sur le tetoirre national, y coimprs les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve des diontioissps de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

Accord du 15 juin 2018 relatif aux

périodes d'essai

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 premier alinéa de l'article 26 des clauses générales relatif 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 prolongation de 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 prolongation de 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 prévenance
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 prévenance prévus par la loi, à savoir :

- ? 24 heures en deçà 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 prévenance prévus par la loi, à savoir :
? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures au-delà de 8 jours 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 s'appliquent à compter du 1er septembre 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 l'attention des salariés et des entrepreneurs relevant de la convention collective des masois à structures 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) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles 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 1 exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les parties signataires s'engagent de manière solennelle à l'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 définit les durées des périodes d'essais des employés, des agents de maîtrise et des cadres relevant de la convention collective des masois à structures de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Il définit les dispositions relatives aux durées de périodes d'essais des articles 26 des clauses générales, 4 de l'avenant « Maîtrise » et 4 de l'avenant « Cadres ».

Cet accord abroge l'avenant 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 paritaire professionnelle

Les partenaires sociaux des masois à structures de vente au détail d'habillement ont convenu de la création d'une section professionnelle paritaire (SPP).

a) Mission

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de fonctionnement des formations définies par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La copmoositin de la stceoin pnfiolenosrle prriaate et clele de son bareuu snot ieqitnedus à cleles de la CFEPNP de la branche. Elle se réunit aux mêmes detas que cttee dernière.

Les modalités de fnioneetmocnnt de la SPP snot iientdeuqs à cleels de la CPNEFP.

c) Champ d'application

Cette soceitn poosninlrefsllee ptaririae cvroue l'ensemble des eiertpnerss entarnt dnas le cmhap de la cvinonteon ccleloitve des msnoias à seslacrcuus 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 arccod 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 peonnrs en suitaiotn de hindaacp dnas la brchnae grâce à la msie en ?uvre d'actions et via des dipssntoiois ceards destinées aux entreprises. Il prend en cotmpe les nolveleus oointlbiags prévues par la loi sur la liberté de ciioshr son ainevr prosioinsefel du 5 srmepteb 2018 n° 2018-771.

Les praiets stianrigaes sneotiuh relapper l'importance de l'emploi, de l'intégration et du mnaiiten dnas l'emploi des peosenrns en soaititun de haicandp dnas la bhnarce et également l'égalité de tarmeitnet en termes d'insertion, de salaire, de ptorioomn et de formation.

L'accord s'applique aux ratporps entre epemlyorus et salariés, reavnlet de la coneonivtn cvceotlile des msnaos à ssleuacrcus de vtnee au détail d'habillement (IDCC n° 675) sur le terrtioie national, y cpirmos les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)

Ses dsiiiooptnss penrrent 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)

Partie 1 Actions engagées au niveau de la branche

Cet acorcd est ccolnlu 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.

Les disitnosoips 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 acrocd srea déposé en un epximlaere orniiagl 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 eigsneses 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 renableuove une fois.
En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Afin de répondre de manière précise et ecffaife aux bsnieos liés au haicandp dnas la branche, un digaostinc qnttuaitaf et qattaliuuf est réalisé. Ce tviaarl est confié à l'observatoire de branche.

Son suvii est réalisé dnas les cintoionds 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 bhnrcae :

Réalisation d'un gduie ptuarque d'ici le 31 décembre 2019

Confié à l'observatoire de branche, ce gduie replalpe les ontiolgbias jirqueuids liées au hcnadaip à respecter. Il diot également, par un ruiecel de bnones pratiques, faeilictr la msie en pcalle d'actions visnat à améliorer l'intégration des salariés en soaititun de handicap.

Il est nomemantt diffusé aux eptreniesrs par vioe électronique.

Réalisation d'outils de cicotainmuomn destinés aux salariés

Des outlis de camiocnouimtn ritaelfs aux bnenos paquiers en matière de haacdinp snot mis à diiopsotsin des epetisnrers de la branche.

Ils pteterenmt de siielebssinr et d'informer le puls grnad nbomre de salariés sur ce sujet.

Article 3 - Formation des personnes en situation de handicap
Cet arccod est ccolnlu puor une durée de 3 ans realbvnoleue 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 foaotnrims puor les peennross en satutiion de handicap. Les mbremes de la CNPFEP deioynt vellier à la foaitromn des pnesreons en sittuioan de handicap, puls particulièrement dnas les dnoaiems nécessaires au mianiten de luer employabilité.

Dans le cdare de la révision des diplômes, des ctafntnceoiis et des titres, les représentants de la brachne vnieellt à ce que les csonseicnans de bsae liées au hcnadiaap finregut dnas le cnteonu pédagogique des fmrnitoaos ou des svaoris à acquérir (formations rvealteis à l'emploi et à l'accueil des penrsneos handicapées).

Les petrias setarniagis s'engagent à la fotmorian de 1 000 pnenersos en stuiaiotn 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 ccolnlu puor une durée de 3 ans rlabnovleeue une fois.

Le suivi de la puiltoq hdcaanip de la branche est réalisé dnas les cnooidsints 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 pour une durée de 3 ans revlolutebe une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les errieenstps dépourvues d'accord sur le haciandp à la dtae de stianurge de celui-ci doivent, dnas un délai de 8 mios suinvat l'extension du présent accord, réaliser un dgaintsioc qtaatiunittf et qilaituattf préalable pour la msie en plcae de ce dernier.

À la siute du diagnostic, les erseptriens adpnaerott luer paln de renmucrtet en étudiant les msueres rvaieetls netnaommt à : l'embauche, l'alternance et l'apprentissage, les stages, des mrusees lecaivtints et des panls de sensibilisation?

Cette dtsiipsoion frea l'objet d'un suivi par la coossmiin visée à la ptraie 3, airtlce 1er, du présent accord.

Article 2 - Obligations à respecter

Cet arccod est cnclou pour une durée de 3 ans roelluveabne une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les pertias stineagirs 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 dnoveit désigner, sur la bsae du volontariat, au miunimm un référent hcandaip chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les psroenns en siitatoun de handicap.

Le nbrmoe de référents hniacdap puet varier sauvint la tlliae et l'organisation géographique de l'entreprise.

Une fois 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 sjuets snvuatis :
? benosis de fiatmnoors 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 msrue où le salarié eucteffe ctete miisn « hanicdap » en puls de son potse habituel.

Les einenesgs peuvent, le cas échéant, adrjnide au référent hnadacip des salariés « reials » chargés de les agmpaeonccr dnas lrues fonctions. Le référent et son ou ses reials déterminent ensemblbe le fnnneoeoitcmnt de luer collaboration.

(1) Le régime scaoil et fcisal de l'indemnité ou de la pimre dépend de la nratue de ces dernières.

Article 3 - Actions de sensibilisation et d'adaptation

Cet accrod est colcnu pour une durée de 3 ans rnaevluloebe 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 pnornsees aanyt une misoisn d'encadrement sur le terrain.

Ces dernières dnoivet siieeibslnsr 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 iniotrafmns nécessaires ravileets au handicap.

La csoiimomsn de siuvi établit le bailn de ces acitnos de siobaineltisn à daotietnsin du mnanageemt de proximité et des salariés.

Reconnaissance de la qualité de tarvuialelr handicapé

Les etseneprris vleeilnt à ce que leurs salariés deoispsnt de l'accompagnement, du tepms et de l'information nécessaires puor la réalisation des doisesrs de rncoscsniaaene en qualité de tiuerlavalr handicapé (RQTH) aevc l'aide du référent hndiaacp et/ou du seevuautr soirsuetce du taiarvl ou enocre de totue arute posnenre dédiée à cet accompagnement.

Adaptation des loacux de travail

La sécurité des salariés en stauioitn de hanaicdp est assurée de la même manière que puor tuot autre salarié.

Les esperntires aménagent les loacux de tavrial cuaqhe fios que nécessaire, sainvut les romcieomanantds de la médecine du travail. Eells dniveot lcaer snas délai les psosrcues d'adaptation des locaux.

Aménagement des postes

Pour le mintaien dnas l'emploi des poernenss en sautiiton de handicap, les eeetnpsirrs dnoiet aménager les psteos de tivaral et les coniidons de travail, ntmeaomt les hiorraes de travail, snviaut les ramitedaoomncns de la médecine du triaval et, le cas échéant, d'un(e) ergonomiste. Eells devnoit lcaer snas délai les peorscuss d'aménagement des postes.

Mise en ?uvre des acions de sensibilisation

Les aciotns de slionsbteiiiiasn snot mseis en ?uvre dnas les eintstrepes par les différentes innesatcs et pnroseens stineavus :
? le SCST ou, à défaut, le CSE ;
? les référents ou piaarns ;
? les RH ;
? les médecins du travail.

Les eietsprenrs dnoveit veiellr dnas le crdae de la msie en ?uvre de ces atiocns de sensibilisation, à arseusr l'employabilité et l'égalité de traitement, cncrnoent l'évolution de carrière, et rémunération.

Partie 3 Dispositions finales et suivi

Article 1er - Suivi de l'accord

Cet aroccd est cnolcu pour une durée de 3 ans rblueelovane une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Une cmmissoon priritaae de siuvi de cet aocrcd est msie en plcae et se réunit au mions une fois 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 elmpuouer est composé d'un nmbroe égal de mebmrs que le collège salarié.

Elle bénéficie des études nécessaires réalisées par l'observatoire de branche, dnot les iecunaidrts snot définis par les mrebmrs du comité pitraaire de pliatgoe de l'observatoire.

Elle s'appuie dnas un piermer tpems sur le digoastnic mentionné

en aneune puor réaliser son sivui et firae 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 accrod est cocnlu puor une durée de 3 ans rabelvnoeue une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Le présent arccod est d'application directe.

Il vsie les esritrpnees qui ne snot pas déjà coeveruts par un arccod coicleltf aynat le même objet, à la dtae de surintgae de ce dernier.

Tout noveul accord ccltolief anayt le même ojbte ne purroa y déroger que par des diionosispts puls favorables. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsept 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 dioionpstss snot appliacbles à l'issue du délai d'opposition aevc efeit à la dtae de dépôt du présent accord.

Cet arccod est cclonu puor une durée de 3 ans raeboenllvue 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 accrod srea déposé en un eemxrpalie ograinil et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la dioircten générale du travail.

Un exeplrmaie 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 aeelmlenctut 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 salarié :

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 eeeinnngss de l'habillement étant chargée des formalités à acmolpcir à ctete fin.

Article - Annexe

Cet accrod est clocnu puor une durée de 3 ans rnbluoleavee une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Annexe

Données clés du dtansogiic de l'AGEFIPH sur l'emploi des peonrnss handicapées dnas la bhcanre (données de 2016 présentées en 2018) :

? 381 établissements étaient atssuitejs à l'OETH ;

? 49 % établissements atisjssteus suos arccodcs 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 aicotn ptsvoiiie » (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 inerentt de l'organisation ptalnroe en chgare du secrétariat de bcnrhae (www.f-e-h.com) :

? gdiue pqiatrue rilatf à l'emploi des penesonrs handicapés ;

? ptttqeau raievlt à l'accueil de la clientèle handicapée dnas les manisags ;

? daoitnisgc sur l'emploi des peernsnos 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 cneconre 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 puora 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, pienesnlefrs et tncqgoeuoelhis 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 % lruqsoe l'action de ftromaion l'exige puor anitdrete les compétences visées.

La frimotaon proura se dérouler pednnat ou en doehrs du tepms de travail. Si la fmtoaion a leiu en dhores du temps de travail, le salarié dreva donenr préalablement son accord.

1. c ? Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge (éventuellement les critères et leurs annexes) pour ce dispositif sont déterminés par la scolarité paritaire professionnelle (SPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

1. d ? Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties s'engagent à définir le rôle et les missions dans le cadre de l'accord de branche sur la formation professionnelle.

(1) Les termes « ou en fonction de la 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.
(Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code 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 accord est applicable à compter de son extension.

Ce document est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 4 - Publicité
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

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.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les parties s'engagent à définir le rôle et les missions dans le cadre de l'accord de branche sur la formation professionnelle, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de dispositifs législatifs avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le présent accord définit la liste des candidats potentiels éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Annexes

1. Liste des professions 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 polyvalent(2)	3
	Titre professionnel	Préparateur de commande en entrepôt(2)	3
	Bac professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et outils logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entrepôt	5
	Licence professionnelle	Logistique et gestion des flux (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique, spécialité bases de données d'unité opérationnelle logistique(2)	6
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique(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 logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	6

Vendeur en magasin	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du commerce et de la vente/ option A accompagnement et gestion de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur conseil commercial	4
	BTS	Management commercial opérationnel	5
	BTS	Négociation et développement de la relation client	5
	BTS	BTS technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité commerciale ? accompagnement manager d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité commerciale option généraliste, option 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 responsable point 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 management opérationnel commercial et marketing(2)	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	6
	Titre RNCP	Développeur commercial 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) ? accompagner (trice) point de vente mode & beauté	6
	Titre RNCP	Responsable de la stratégie commerciale et commerciale mode	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 produits 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 merchandiser(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. L'harmonisation relative aux compétences professionnelles de l'industrie des technologies de l'information et de la communication (ICT) pour les activités de conseil en informatique ou de conseil en gestion (Pro-A)

Le commerce électronique est fortement impacté par les achats de la vente en ligne (GAFA, Prue playar ?). Il doit donc s'adapter afin de préserver l'emploi sur le territoire national.

L'étude EEDC « Le diagnostic dans les entreprises du commerce »(1) menée par l'observatoire de l'emploi du commerce et les partenaires sociaux de la branche sous l'égide du ministère du travail, a, entre autres, mis en évidence les besoins des entreprises pour développer un enjeu stratégique afin d'éviter la perte de compétences :

La gestion de la relation client

? mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
 ? s'adapter aux nouveaux excès et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
 ? faciliter et personnaliser le parcours client ;
 ? développer l'information et le conseil client ;
 ? maîtriser les nouveaux outils de la relation client ;
 ? mieux connaître et gérer avec ses clients.

L'optimisation de la chaîne logistique

? optimiser les processus logistiques et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
 ? sécuriser la chaîne logistique en maîtrisant les risques naturels, sociaux, économiques

Utiliser de nouveaux outils de suivi et de pilotage.

Le maillage de proximité

? faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
? adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
? sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EDEC « Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce », menée par l'Observatoire prospective du commerce sous l'égide 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 prennent une place croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les parcours commerciaux et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, le branchement a constitué sa liste de compétences polynésiennes éligibles aux atouts de l'alternance ou pour être par ailleurs (« Pro-A ») à partir de trois familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le recrutement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires :
? la vente : employé de commerce/ vendeur, conseiller vente/ manager d'un point de vente, responsable de magasin/

animateur de réseau ;

? la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ responsable d'équipe logistique/ responsable d'exploitation logistique ;

? le merchandising : responsable merchandising/ visual merchandising/ responsable ;
? la DATA : UX designer/ data analyst, data miner.

(1) L'accord-cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/>.

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont disponibles au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse : <https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

(2) A l'annexe 1, les cités sont : « Tirte professionnelle - Caisse d'entrepôt », « Tirte RCNP - Préparateur de commandes en entrepôt », « Tirte RCNP - Opérateur logistique polyvalent », « L'écologie professionnelle - Logistique, spécialité Rouennaise d'unité opérationnelle logistique », « Tirte RCNP - Responsable en logistique », « L'écologie professionnelle - Maintenance des organisations, opérateur polyvalent de vente », « Tirte RCNP - Chef de magasin », « Tirte RCNP - Responsable magasin opérationnel commercial et marketing » et « Tirte RCNP - Vente Marseillaise » sont éligibles de l'extension en tant qu'elles sont rattachées aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

présent accord est abrogé à compter de son extension.

Ce document est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

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 gérant 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 un délai 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 parties signataires de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet accord prévoit les modalités d'actualisation par les parties de cette liste de certifications.

ou promotion par l'alternance Pro-A

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

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFP ; CGT CSD ; FCS UNSA,

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 conviennent à la commission paritaire nationale de l'emploi et de formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et, le cas échéant, à la section professionnelle paritaire (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 :
? être mutuellement de l'activité ;
? résulter 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 janvier 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

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Durée de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les pœinrtars saocux rnlplaept que l'objectif de l'atoisipf de la « Pro-A » est de ptrtremee l'acquisition d'une qitauoifaicln par des salariés dnot la qiotciluafain preleslinnofsoe est insuffisante, ou staaoniut obniter une qilocaufaiin pslnosoeifenre supérieure à clele qu'ils ont acquise.

La durée de la reooscienrvn ou de la ptooriomn par l'alternance est crmoipse ertne 6 et 12 mois.

Afin de pnrerde en considération les spécificités de la branche, ctete durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor l'ensemble des pblicus éligibles au dispositif, lqsurœ l'objectif de cfœoactiritn 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 tlheoigocnuqe 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 lste des cattniroiiiefcs éligibles à la « Pro-A » a été établie par les pitrneeaars soicaux au raegrd des eunjex économiques, sociaux, sociétéaux, technologiques, et environnementaux, qui inteacmpt ftoemrnt les activités, les oistaoaingrns et les métiers des eerptniress de la branche.

Cette lste est annexée à l'accord du 9 décembre 2019 ralitef à la msie en ?uvre de la pomtoirn ou de la revoioercnsn par l'alternance, vanist à agoccnemapr :
? les salariés dnas luer paorurcs pifesonrenosl et luer employabilité ;
? les eserprneits dnas luer aaioedtptan et/ou luer transition.

Dans le cadre de ses travaux, la bnahre a pu identifier, dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019, les métiers qui sroent particulièrement impactés par ces enejux et par des matoutnis à cruot et meyon terme, nécessitant une évolution des compétences les composant.

Le présent avennat complète la lste des cocrfetainiits éligibles à la « Pro-A », aifn de pnrerde en ctmpe l'évolution des métiers de la liiutgsoqe et de recnfreor les compétences plsreileeonsfons des salariés.

Sont éligibles à la « Pro-A », les cirtnfiaectos svatieuns :
? trite pofiereossnnl : ctsarie d'entrepôt, niaveu 3, numéro RCNP 34857 ;
? ttire psienesofnol : préparateur de cademnoms en entrepôt, nivaue 3, numéro RCNP 34860.

Les parnteraies saicoux rivnenœt à l'accord du 9 décembre 2019 puor la jiciuatfsitn de ces duex certifications. Ils sgiueolnnt l'importance de ces ceantoiitircfs 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 rneorfcer ces compétences puor osemiitpr la chaîne lutgqiosie et répondre aux eejunx socio-économiques et cnroulneicreïs 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 ptrrnieaeas socaux cnnoeinevnt que les ctiaiinreotcfs

complétées, rénovées, réinscrites au RCNP ou nuneoveelmlt créées, y cioprms les éventuels CQP de la bcrnhæ poseilnonslerfe ou CQPI, itirnscs au RNCP, intégreront aootmtqimuneet la ltsie définie en axenne de l'accord du 9 décembre 2019 et les avnentas s'y rapportant. (1)

Ils rlnlapeet que ces cctiitroeinfas drvoent être en lein aevc les métiers identifiés par les pinarteares sociaux, dnas l'accord susvisé et/ ou ses avenants.

Par ailleurs, les paeetainrrs sciaoux cninonevent de réexaminer ctete liste, en csomoismin praritæe nlnltaaoe de l'emploi et de la farotmion pnifelsoneoslræ (CPNEFP), caquhe fios que des ajetsetmuns soenrt nécessaires en roasin nammotent :
? de matouitns économiques, sociales, technologiques, et/ ou evnoitlaeemnnnrs inacmtpat l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eeentirrpss de la bnarhe ; ou
? de l'évolution des dosptiisnois légales et réglementaires.

(1) Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il ceovnrnt au rseepct des dniitsoposis 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 dpiitnioss snot alliecpbaps qeul que siot l'effectif de l'entreprise snas qu'il siot nécessaire de prévoir des dostopiinis 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 epmxeilrae oirgianl et une coipe srea envoyée suos forme électronique à la detciroin générale du travail.

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 apilmcocr 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 dviærses dtsopiainiss législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 serpebmte 2018 « puor la liberté de cisoihæ son anveir pirsonfeonesl », les ptarraeais saciuox de la brachne ont clocnu un acord le 9 décembre 2019 fxnait la lste des ciaeoçrniitss éligibles puor la msie en ?uvre du disosiipft de la promtioen ou de la risvoecoernn par l'alternance (Pro-A).

Le doiitispisf 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 monaïs à suecuracsls de vetne au détail d'habillement, et l'accès a ? une foaoitmrn qatniaifule en vue d'une évolution ponsolslrineefe des salariés, ou d'un cnenaemhgt de métier par des anocits de fiaortmon ou par des aticnos ptemrnetat de friæe vdailer les aqicus de l'expérience (VAE).

Dans un cttxonee économique diicffile où la csrie srntiaaie

impartce feonmrett les eersntpreis et les salariés du steucer de l'habillement, le diposistf de la « Pro-A » pcrpiatie à la sécurisation du prcuars piesosoefnrl des salariés et crbonuite à l'accompagnement de cuex qui sontiaueht bénéficiier, d'une ptioormon pnoosrlsnefeie 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 enopncexetille liée à la ppgoaioian du « Covid-19 » à lallque la Fnarce est confrontée, les prerantiaes soiaucx de la bharcne ont partagé le ctsnaot de la bsaise scgviantifiie de l'activité économique des ernretesips de la bacrnhe et d'une garde fgoiaaltisrn de son tssiu économique.

Ce cnaotst veint aeavgrgr la saotitiun économique du secteur, déjà bein aafbfili duieps psuriules années.

Cette crsie sanriatie a de gvreas répercussions sur les eginesens de l'habillement.

La feemtrure aisratdntvmtiie des magisnas pdanent 2 mios à cpeomtr du 15 mras 2020, puis la risepre psoigrevsre de l'activité, ont eu des conséquences économiques datiaureqms sur le secteur, qui affchie un inamrpott reucl des veetns de 60 % en mars, 90 % en avril, 21 % en mai et 22 % en jiuin (source IFM).

Malgré une cironcsase posiitve aux mios de juielt (+ 0,9 %) et août (+ 10,5 %), due pinnciperalnet au décalage de la période des soldes, les ernitreesps de la bhcrane rtseent feertmnot 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 csannoseit des difficultés, cieentras anyat même été placées en procédures de sauvegarde, de rnmsredeseet ou de laiqtudoiin judiciaires. Puls de 5 000 epiolms ont d'ores et déjà été supprimés.

De plus, la rcrdneecuesce de l'épidémie de la « Covid-19 » ne lssaie pas eivnasegr 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 elislnetse pour la réussite de luer activité.

Dans ce ctentoxe économique et siainrtae difficile, les ertrpseeins de la bhnrcae ont eu rcuoers à l'activité partielle, dnurat tuote la période de confinement, pour mitianenr les elmopis et firae fcae à la crise.

Confrontées à une bsasie considérable et pintstsrae de luer activité, elles ont beosin d'être accompagnées pour préserver l'emploi et metainnir l'employabilité des salariés.

Face à ce cohc économique, de nutare à meacenr puls que jmiaas la pérennité des eretirpness de la bnrhace et par là-même les emplois, la priorité asuoble des pereintaras sacoiux est de sedraugevr l'emploi en sotneuant les eepetrsrnis 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 ctioecarinfis éligibles à ce dispositif, en insérant duex nlleouevs cinoeitatrcfis à celes prévues dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019 ;
? de prévoir les modalités de réexamen et de suivi de la liste des cefotaciitrnis éligibles par les praireantes sociaux.

d'ampleur internationale.

Des études démontrent que ctete pandémie va pueredrr dnas le temps et que le rtoue à une activité nlraome n'est pas eevagasilbne anvat 2 ans.

En effet, le prgolenemnot de l'état d'urgence sriiatnae jusqu'au 16 février 2021 cmome le rnonemeiefcmt annoncé jusqu'au 1er décembre 2020 aggravant déjà cttee situation.

Par conséquent, psruuiles activités des ernnieptss du seucetr rnuqiset d'être dblaenmrut impactées par cette crise, ce qui pirroaut nécessiter la msie en pcalle de msurees spécifiques pour peailr à la réduction d'activité.

C'est pourquoi, aifn de protéger les emplois, les pteairraens scuoaix ont décidé pnroeiiaertmrt d'accompagner les erepetrnis de la brnache pour 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 pltielare de lognue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 rlaivete à dvreeiss dsiipinotoss liées à la csire sanitaire, à d'autres museres urgentes, aisni que du décret n° 2020-926 du 28 jeliult 2020 rtaleif au dsispoiitf spécifique d'activité ptralieie en cas de réduction d'activité durable, et n° 2020-1188 du 29 spbtmeme 2020 reilatf à l'activité periatlle et au ditsiospf spécifique d'activité prltlaieie en cas de réduction d'activité durable.

Les peaiaertrns scoaux enenaocrugt les eeertirpns à privilégier la msie en ?uvre de ce dsiiitospf spécifique par la négociation d'accord d'établissement, d'entreprise ou de guopre aifn que l'accord de bcrhnae juoe son rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Les siantirgaes du présent aroccd siesiilnbnsset les erireeptss sur l'opportunité de mrttee à pfoirt les périodes chômées au trtie de l'activité plllraitee pour meiaitnnr et développer les compétences des salariés.

Le présent arcocd fxie les pienpcirs généraux à reeptescr pour la msie en place du dositipisf d'activité pliltreae de lgonue durée (APLD), dnas les einserpets ou les établissements de la bchrane qui en aunraeit 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 pnesnorel habilités à négocier, et permet à l'employeur de rueciorr à ce dispositif, en élaborant un ducenomt unilatéral au nieavu 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 dcnuemot unilatéral précise les cooindints de ruecors à l'activité réduite au naeviu de l'établissement ou de l'entreprise, ptemetrnat de jfitesiur la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour aserusr la pérennité de l'entreprise.

Il compteore un dtasoiingc sur la sitautin économique de

l'établissement ou de l'entreprise et ses pteecprvess d'activité en mnineatont :

1. Les activités et les salariés aquleux s'applique l'activité réduite ;
2. La réduction mamaxile de l'horaire de tariavl appréciée salarié par salarié pendnat la durée d'application de l'activité réduite ;
3. Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4. Les eneaengtms 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 intsencas représentatives du prnnsoeel sur la msie en ?uvre de l'activité réduite.

Ce domcuent et l'avis du comité sioal 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 aorccd 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, svreecis et salariés aueulqxs s'applique le dioistsif d'activité réduite.

Ce dsptioisf ne puet pas être cumulé sur une même période et puor un même salarié aevc le ditiisofs d'activité pltreaile prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du travail.

En revanche, un eumlyoper ayant rourecs au dtiisospif d'activité réduite puor une ptiare de ses salariés puet citomomecanmnt rrciouer au dostsiipif d'activité pitllaere prévu à l'article L. 5122-1 du cdoe du tiaarvl 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 cocrnujtone économique, qui est du rossret de l'activité plaitlere 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 ablaplcpie à cuaqhe salarié concerné et ne puet être supérieure à 40 % de la durée légale de travail.

Cette réduction s'apprécie salarié par salarié sur la durée mxiaumm de 6 mois.

Un balin de l'utilisation de l'activité pairltlee srea effectué tuos les 6 mois, salarié par salarié, et ce dnas une recrechhe 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 pertlalie de lougne durée dnas le cdrae du présent aocord reçoivent une indemnité hoiarre, versée par l'employeur dnas les ctdinnoios fixées par les dspsiinootis légales et réglementaires revitelas au dspiiistof spécifique d'activité ptaelilre en cas de réduction durable.

À trite d'information, à la dtae de clocnosiun 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 cuacll de l'indemnité de congés payés tllee 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 claucl 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 aocord a puor oeticjbf le meiiantn de l'emploi et la préservation des compétences dnas les eerprsnits de la branche.

Compte neu des iticeetnuds liées à l'évolution de l'épidémie et à son icampt sur la stioituan économique des entreprises, les emuylpeors amenés à fraie appel à ce dpiitsoisf spécifique 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 epimols concernés, aisi 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 rseitnert que cleui de l'entreprise ou de l'établissement.

Les engagements, énoncés dnas le dumecont unilatéral élaboré par l'employeur, pnrtotet 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 dipisotisf d'activité pilralete de lnguae 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 oiutl etissenel prneeamtth aux salariés de menatiinr et de développer luers compétences et lerus qualifications.

Dans ce coxnette particulier, les peerinrtaas soucaix réaffirment l'importance de cnonutier à foermr les salariés aifn d'accompagner au mieux la rlniace de l'activité, de préserver les empiols et de sécuriser luer pauorcs professionnel.

À ce titre, le duoencmt unilatéral élaboré par l'employeur diot déterminer ses ennagetegms en matière de ftramoion professionnelle.

Les paairerents sciuaox rppneaellt qu'à cet effet, pruesluis diitssfpois snot ovurets aux etnpesriers et aux salariés de la branche, netomnmat :

- ? les aonctis de ftoaromin ou de VAE insirtces dnas le paln de développement des compétences ;
- ? les aonitcs de fanmoiotrs cfietnriteas mesis en ?uvre dnas la cdrae de la « Pro A » ;
- ? la mooiaibtilsn du CPF par le salarié, qeul que siot le tpye d'action éligible et les modalités de msie en ?uvre.

Lorsqu'un salarié sutohaie usileitr son CPF puor s'inscrire dnas une démarche de formation, l'employeur aectpce de réduire le délai de prévenance dnas les cnnooiidts sativneus :

La dnmeade du salarié diot être effectuée par écrit au mniimum :
?? 30 jorus crdlnaaiees (au leiu de 60 jours) avnat le début de la faoimrtn si sa durée est inférieure à 6 mios ;
?? 60 jorus caeendalris (au leiu de 120 jours) avant le début de la ftamooirn si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dpsosie aolrs d'un délai de 15 jruos candaieilrs (au leiu des 30 juors prévus), à ctiepmr de la réception de la demande, puor nitifeor sa réponse au salarié. L'absence de réponse vuat acatocepitn de pelin driot ;

? le dtsiiopsf FNE-Formation.

Les setinargias de l'accord ceionevnnnt 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 cntxotee économique, des meusres enexelntlepicos preouanrit vienr adonebr les dsfitpisios etasitxns viore d'autres dpsitoifis puernaioirt être mis en place, par l'État ou l'OPCO de branche.

Article 7 - Période de mise en œuvre 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 jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative 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 informera immédiatement les salariés concernés des modalités de mise en œuvre et de fin de période (temps de travail, indemnisation, etc.), par tout moyen lui conférant date certaine.

Cette information sera effectuée de l'employeur s'effectue au moins 7 jours francs avant l'entrée et la sortie du salarié du dispositif.

Toutefois, et à titre très exceptionnel (décision gouvernementale, absence non 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 engagements fixés par le document.

Les représentants des salariés 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 heures chômées ainsi que sur le suivi des engagements 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 en 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 particulière en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan fourni 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 de détail de l'habillement dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, relevant de 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 prendra effet le 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément à la procédure d'extension des accords de branche applicables 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 pandémie 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 accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à l'ensemble des parties signataires.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception du courrier, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les négociations qui font l'objet de la demande de révision, restent 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) *Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 22 janvier 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 auprès de ses adhérents.

Les représentants 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 assurent le suivi, en commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission s'assure que ce point 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 s'efforcent 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 signataires conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions 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 tous 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 fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à l'ensemble des représentants des salariés 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 epnsetirres de la bcnrahe s'engagent à ce qu'aucun caiddnat ne pussie être écarté d'une démarche de rmtnereceut en risaon d'un critère fondé eeielmneesnlstt sur le sexe, l'âge, l'état de grossesse, la siuitoatn failmlaie et l'orientation ou l'identité sexuelle. (1)

Les parenaierts sciaoux amneffrit luer suoaiht de ltuter crotne tuote fomre de diinoscramin et d'assurer la sélection des ctadidnas se fndnoat uinqeenunt sur des critères d'appréciation ojevcbie et des aepduts pnsenlfeilooss riqsees puor ocuepr le ptsoe à pourvoir.

En vue de cet objectif, les etirersneps s'engagent à eedrrrntnpe les aotcns snuaetiv :

? s'assurer que les ofres d'emploi ne freisavont la caudidnae d'aucun xee en plcetiur ;
? s'assurer que les intitulés de ftnoicon et la toginmielroe utilisée en matière d'emploi snot non-discriminants, et permettent, snas distinction, la ciadrnatue de feemms et d'hommes ;
? senebsilsir luer équipes en cahre du rcumneereett anisi que les opérationnels concernés sur la ctodnie des enniteets d'embauche, sur l'égalité pnfsoenselroie et la prévention de toute forme de dcitiirasonmin ;
? veiellr à ce que les ctbniaes de retmenucet ou les eiesrprtnes de tvaairl trmapieoe rtecepesnt les prnpeciis définis dnas le présent article.

Les esieptnrers s'engagent à pedrre les meersus nécessaires afin que teuots les penoernss réalisant des erenentits d'embauche seniot informées des règles ci-dessous qu'il luer aianteppt de rescpteer au crous des eteinrnets :

a) Les cdiadnat (e) s srenot interrogé (e) s evuslmxeiect sur des damineos anayt un rppoart deicrt aevc l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier leus compétences et lures adtietups à opucer cet emolpi ;
b) Les caadindt (e) s ne proournt en acun cas, être interrogé (e) s sur lrues suathios ou perjot de maternité/ paternité. Il en est de même puor les cadiandt (e) s aaynt un pjeort de congé paental ;
c) Si pulrieuss ponenerss pitanpiecrt au recrutement, l'équipe de rutrceerus sera, dnas la musree du plsiobe mixte ;
d) Un équilibre srea recherché lros des reecutmrts ernte les femems et les hommes, à expérience et pirofl équivalent, neomntmat dnas les métiers nécessitant des auidtsteps en management.

Les prareatenis saicoux dmnaendet aux iepstrners de feromr leurs équipes en charge du rnemeuecrt (équipes soprtus et/ ou opérationnelles) à la lutte crntoe la dirnmsaaiictn lros de l'embauche, en atpnoadt les bnneos aettditus et pratiques.

Les etenspierrs s'engagent à privilégier à compétences égales, à reecutr des feemms sur des métiers à prédominance homems et irvsmnneet dnas la muerse où l'activité le permet.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecset de l'article L. 1132-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 stebrmepe 2022 - art. 1)

Article 2 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

La fotmaoirn penroefilnsosle est l'un des éléments mtoerus de l'évolution professionnelle. Elle permet, otrue le mnaieitn dnas l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories preinlnosseofels supérieures et à des petoss à daagvante de responsabilité.

Lors de l'élaboration des panls de formation, cuqahe esnrpeitre peorta une atotientn particulière, à :

? ptrreteme une ttaloe équité à l'accès à la formation, en rectnasept la protpoion ernte femems et les hmeoms dnas les empoils concernés ;
? ecroanuegr les hommes à se fomrer à des empiols meiiioaemjtnrrt occupés par des femmes, et les fmeems à des eplmois mnjiitoamrraeet occupés par des hommes ;
? développer la mixité dnas les équipes.

Les enrperiests dniovet reetcepsr un délai de prévenance de 15 juors puor toute fotaiomrn hros du leiu de taviral habituel, aifn de pemtertre une mleurleie aoirtrciutaln ernte vie peoflnsirensoe et vie personnelle.

Les eptsrnières oargoienrsrt les ftrioimnaos auant que pliossbe pndanet le tepms de tvriaal et dnas un leiu le puls prhoce pliossbe du leiu de tiavarl du collaborateur.

Les enptreierss s'engagent à psporeor dnas la msuere du possible, des fomntiraos en mdoe digitale, suos tuot fmorat aseibclsce aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), aifn de rendre les ftoarnoims puls asesleibcs aux salarié(e)s et fsrveoir anisi l'équilibre entre vie plfesoniesnorle et vie personnelle.

Si les fmonotians ilpuiqenmt des déplacements, les firas inhérents à ceux-ci snroet pirs en cgrahe selon les règles prpreos à cuqahe entreprise.

Article 3 - Évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

À ce titre, les eerrinpests s'engagent à ifermnor l'ensemble des salariés des oreffs d'emploi de l'entreprise, en cas de vaacnce 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 feemms représentent 80 % des efiefcfts de la bnahrce(1), la répartition des femems diffère selon le statut. Eells représentent 83 % des employés, 84 % des aengts de maîtrise et 66 % des cadres.

Les ernptesires s'engagent à firseoavr une égale répartition ernte les fmeems et les hmomes puor chauqe statut.

De même, les eienrptsres s'engagent à privilégier à compétences égales, à puooromivr des femems sur des métiers occupés en majorité par des homems et inversement, et dnas la mruese où l'activité le permet.

(1) Source : panamora de bhacnre 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, atoodpn et congé patarenl d'éducation) ne peeunvt en aucun cas cnoeitsutr un frien à l'évolution professionnelle.

De même, les pnereiratas saicoux shtoaneuit donner un accès égal à la fmeme et à l'homme, tnat aux responsabilités posnirsnloeelefs 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 petranal le (la) roselsbpae hiérarchique infrmoe le salarié qu'un eteetirn arua leiu à sa reprise.

Article 3.2.2 - À la reprise

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Au router de congé de maternité, d'adoption ou de congé paneatrl d'éducation, les salariés bénéficient d'un etnteeirn aevc luer

rasplsobene hiérarchique, au puls tôt et dunart les duex smeenias de luer reprise.

L'objectif de cet eertitnen est une rsrpeie de contact. Les pions abordés snot cuex nécessaires à une bnnoe rrespie du travail, et noenmamtt :
? actualités, évènements et foairomnts qui se snot déroulées au sien de l'entreprise drnuat l'absence ;
? dadneems d'adaptation tmraopiere des hrroaes de taavirl (dans les cdtiononis prévues à l'article 6.2 du présent accord).

Selon leurs besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un dirot à une acoitn de fraoimotn professionnelle, nmnaeomtt en cas de camenghent de tiehecuqns 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 eteitrenn 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 cdontniois de réadaptation à luer ptose au roetur de ces congés, rnedue éventuellement nécessaire, les eptinrreses s'engagent à asurser une ctcoimoiuamn eaicffce raplnaapt les dirots de chuaqe salarié de retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé prteaant 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 geul que siot luer objet, snot fondés evulseiecnmxt sur les compétences et atitpdues 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 eetenitnrs se fnot sur le tpems de tarvial et snot rémunérés en tnat 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 peaantrries saoucix rneappelt le pcpiirne seoln lqeeul tuot emypoulr est tneu d'assurer l'égalité de rémunération ertne tuos les salariés de l'un ou l'autre sxee d'une même entreprise, puor anatur que les salariés en cause snoeit placés dnas une stitoaui ienutiqde et qu'ils effuenectt un même taaivrl ou un tvairal de vauler égale, y comiprs puor les salariés anyat des mdaans sociaux. Aucnue distocitnin ne diot aivor leiu du fiat de l'exercice d'un madnat social.

Sont considérés cmome aynat une veluar égale les tvuraax qui eigxnet des salarié(e)s un enesemble calpmobrae de csaaonncnis psooreenfniellss validées par un titre, un diplôme ou une pqtrauie professionnelle, de capacités plieosolenenfrss découlant de l'expérience acsqiue et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend comme le sliarae de bsae et tuos les auetrs aevtagans et accessoires, decrtemneit ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié(e) en rsioan de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salarié(e)s ocuctapns un eompli srmliaie diot être justifiée par des ransois otbjievecs et matériellement vérifiables.

Au seujt de la pmoiorton professionnelle, les ptreeenarias scoaux iitenctnt les ertsnieerps à metrte en pcale une piitolque en matière d'égalité.

Les piratrenaes siuacox ineitnvt les eernsteiprs à réaliser cqauhe année une alasnye des écarts de rémunération, aevc la msie en

?uvre d'un réajustement saarlial 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 salarié(e)s de roteur de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne pvneeut en aucun cas être pénalisé(e)s au nevaui 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 celtoeilvcs ou catégorielles perçues pnaadt la période d'absence par les salarié(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 paoaipititcrn et l'intéressement.

Le congé prnaetl et le congé de présence preantale snot pirs en cmtpoe puor moitié dnas la détermination de tuos les dirtos 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 setmbrepe 2022 - art. 1)*

Article 5 - Temps partiel *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les ptaries reepplnalt le pciinpre d'égalité de teriamtnet entre les salarié(e)s taallivanrt à tmeps ceplmot et cuex tlvalnaarit à tmeps partiel, en tmeers de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salarié(e)s à tepms prtial bénéficient du même accès à la famortoin pnlfnioessroee que les salarié(e)s à tpems complet.

Les salarié(e)s à tmeps peitarl qui sanotieueht occepur ou rrneepde un eplomi à tmeps cleopmt snot ptreiioiars puor oebtnir un emploi de mêmes caractéristiques.
Lors de la dednmae de passage à tepms ptaeirl liée à l'arrivée au feoyr du salarié(e) d'un enfant, les eiepnrterss rchehcneet un aménagement des haroiers de tviraal cambtolpie aevc la vie plnroesenle du salarié(e).

Au sien de la branche, la pitoporrn de feemms à tepms peiratl est Inegemart supérieure à celle des hommes. Les parties s'engagent à iencitr les ersersinpets à prgsroeser vres une égalité entre le nmbore de feemms et d'hommes trlaaalvint à tpems partiel.

Article 6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les paerits réaffirment le driot fnnatmodal de chuaqe salarié de mneer une vie plenelosrne (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À ctete fin, elels déclarent vouloir rerofnecr la caliioictnon entre vie pinlloneefsosre et vie personnelle.

Cette oroiaintten est sestbiculpe de rmterete en csuae les représentations stéréotypées d'une répartition « ttnnldrieliase » des rôles des femems et des hmomes dnas l'exercice de la responsabilité familiale. Elle diot prtmmeree aux snoceds petnars d'exercer peimlennet luer parentalité. Elle puet également être de nutrae à moediifr le modèle du présentéisme, et à favoseirr la qualité de vie au travail.

Article 6.1 - Organisation du temps de travail *En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Au niaevu de l'organisation des départs en congé, les enrptreises 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 vacances scolaires.

À cet égard, les entreprises s'engagent à peottr une atteotnin particulière aux suitoants dnas liseelqus les salariés snot ptaners d'un ou psiluerus eatnfns mirunes sur lquesies ils (ou l'autre parent) exeernt un diot de vtiise et d'hébergement ; et puor aauntt snas que les salariés concernés ne soeint teuns de faire état d'une tllee soiaitutt 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 rnesopaslbes hiérarchiques deinvot prtteemre à leur(s) salarié(e)s, en ftoction 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 eievftcfe du travail.(1)

Aussi, les ereinserpts pnrdoent les meruess nécessaires aifn d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même aifn de feavoirsr la msie en place de ces mreseus dnas les délais, un cruoreir srea adressé aux salariées en congé maternité au mnois 2 mios anavt la dtae prévue de luer reprise. Ce cirourer rrlleapla les possibilités d'adaptation psioorivre des heoarris de tivara et ivenrita les salariées, si eells le souhaitent, à se repocharpr de luer rpnasolbse hiérarchie.

Sous réserve de recveoir le corriuer de dnmedae d'adaptation au mnios 1 mios aanvt la reprise, la hiérarchie imfornrea la salariée des sieuts données à sa ddaemne au mnois 15 jorus aanvt 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 rivoecr le ciureror visé ci-dessus.

Les pireaantars scaiuox itnienct les eirtrenseps à pdrrene des emgeatgnens chiffrés à ce sujet.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rspect de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 23 spbermtte 2022 - art. 1)

Article 6.3 - Enfants malades
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

L'employeur diot pretmrete aux salarié(e)s de s'absenter lros des juors « enatnfs mladae ». Les eerritsneps s'engagent à fraie lures mrlulees eoftfrs puor aeortppr des solutions, en teemrs d'aménagement du tpeps de travail, aifn de pteterrme aux salarié(e)s de farie fcae à la mlaaide de lures enfants, asnii qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des hrieraos de tivara du salarié(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 crciaeftt médical et suos réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jorus, 3 jorus par an et par année cvilie seront rémunérés si un ennfat de mnios de 14 ans est hospitalisé, à haeuutr du tuax harroie du slaie de base.

Ces 3 juors ne se rnuaoetjt pas aux jruos ennftas mladae ou hitlpassioaoin 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 cptomter du 4e mios de gseossre et après déclaration à l'employeur, les fmemes enceintes, qu'elles sienot à tpeps ptraiel ou à tpeps complet, bénéficient d'une réduction du tpeps

de traavrl de 30 metiuns rémunérée, par journée de trvaail réalisée.

Cette réduction du tpeps de taavirl est considérée comme du tpeps de tavaril effectif.

Les modalités de psrie de ctete réduction du tpeps de taiavrl snot définies d'un cummon acrcod etrne la salariée et le ou la rbaoneplsse hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, psaua méridienne puls longue?).

Cette dtssioipiion venit rmceepalr les dsinsotioips de la ctveoinonn clvoceltie nanlatioe des suaurcslseits de l'habillement rlavetie à la réduction du tpeps 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 bénéficie d'une aousrtitoain d'absence puor se rndere aux emneaxs médicaux oiolreiabgts prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé pluiubqe dnas le carde de la srcalliveune médicale de la gossesrse et des setuis de l'accouchement ;

? par aipacopiltn de l'article L. 1225-16 du cdoe du taiavrl dnas sa rédaction issue de la loi du 4 août 2014, le connoijt salarié ou la pnsrneoe salariée liée à elle par un pacte cvuil de solidarité ou vaivnt mamareitlent aevc elle, bénéficie d'une aaoiutiosrtn d'absence puor se rndee au miuamxm à toris de ces enmxeas médicaux obligatoires.

Ces absences, dans la ltiime de 4 heuers par exaemn et (1) suos présentation d'un jtiuisaftcf médical, n'entraînent acnuue dnmoituin de la rémunération et snot assimilées à une période de trivaal efeitcfr puor la détermination de la durée des congés payés asini que puor les ditors légaux ou cneotnnenvlois aicqus par la salariée au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

(1) *Les tmeres « dnas la lmiite de 4 hreeus par exaemn et » snot ecxlus de l'extension comme étant caiorterns aux donsitoipsis de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 23 seebptmre 2022 - art. 1)

Article 6.6 - Repos des salarié(e)s cadres en forfait jours
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les pertias cneoinennvt de roerncefr le siuvi du tpeps 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 prtetiiaopr à une ctliaionocn 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 cndntiioos d'exploitation le permettent, à ortyeocr une durée miuamxm de 2 hueers aux pnrates puor apnmccageor leur(s) enfant(s) le juor de la rentrée slcarioe jusqu'à la sixième. Le tpeps est considéré, siot cmome du tiarval eftifcef siot comme un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salarié(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 filectair 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 feelmnciat acceptée, clele des sdnecos prenats n'est pas tjouuros encouragée.

Les prrataneies scoaiux relanppelt que les eenrrtpseis donveit ptrmerete aux sndoecs prenats d'exercer luer parentalité en tuote

légitimité, à savoir :
? prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
? prendre un congé parental ;
? disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le (la) salarié(e) en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé(e)s ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les mêmes règles qu'en matière de congé de maternité.

Article 7 - Respect du droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, smartphones et tablettes) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces outils facilitent le travail des salarié(e)s, tout en permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La bonne gestion et maîtrise de ces technologies est indispensable en termes d'efficacité opérationnelle, de qualité des résultats ainsi que d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les entreprises doivent reconnaître la nécessité de veiller à ce que les pratiques dans ce domaine soient adaptées à leur objet, respectueuses des personnes et de leur vie privée et ne nuisent ni à la qualité du travail ni à l'efficacité professionnelle.

Les entreprises doivent reconnaître un droit individuel à la déconnexion permettant à chaque salarié(e) de choisir au mieux entre ses obligations et sa vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée comme tel dans l'objet du message, chaque salarié(e) doit veiller, pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute période de repos du contrat de travail, qu'en raison de la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques ni à se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit.

Le (la) salarié(e) ne peut subir aucune conséquence immédiate ou différée, en raison de l'exercice de son droit à la déconnexion.

Article 8 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les entreprises doivent agir conformément aux dispositions du code du travail et notamment les articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :
? soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements ayant un caractère répété qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
? soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les entreprises doivent agir en tant que tel pour tout type de harcèlement sexiste de nature à nuire au bien de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une démarche visant à prévenir et à traiter ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation à destination des managers.

Les entreprises doivent s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter

atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction 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 entreprises doivent reconnaître l'importance d'établir un rapport annuel écrit sur la situation comparée et l'évolution des écarts généraux d'emploi.

Ces éléments sont intégrés dans la BEDS de chaque entreprise.

Il s'agit notamment de la répartition par sexe :
? des effectifs et des départs ;
? du point de vue de l'entreprise (répartition des salariés selon la grille de classification) ;
? des postes ;
? des dépenses de formation ;
? des rémunérations ;
? des temps de travail.

Par ailleurs, l'entreprise doit établir et publier l'index de l'égalité salariale femmes hommes, index qui sera présenté aux instances représentatives du personnel une fois par an.

Article 10 - Actions de sensibilisation
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les entreprises doivent agir en tant que tel pour reconnaître l'importance de favoriser l'encadrement et leurs salariés au sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes. Les entreprises doivent notamment s'appuyer sur des dispositifs réalisés par la branche.

Article 11 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1er de la convention collective nationale des magasins de saelleries de vente au détail de l'habillement 30 juin 1972.

Article 12 - Modalités de suivi du présent accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :
? la répartition par tranche d'âge ;
? la répartition des temps plein - temps partiel ;
? la répartition selon le statut ;
? la répartition par filière ;
? l'ancienneté moyenne des salariés ;
? les salariés sous CDD et CDI ;
? les avantages sociaux et rémunérations moyennes ;
? la répartition de l'accès à la formation ;
? par CSP ;
? par dispositif.

Les entreprises doivent agir en tant que tel pour le suivi en matière de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette démarche doit être mise en œuvre au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviendront de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord est conclu pour 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 proroge 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 entreprises de l'accord pendant une période comprise entre un cycle électoral, il est à l'issue 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 entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions 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 suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations 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 promouvoir la volonté de garantir 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 promouvoir et favoriser l'égalité 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 le principe de travail égal salaire égal entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a pour objet d'établir les conditions suivantes : la branche du commerce de détail de l'habillement est reconnue comme une branche à part entière 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 », la sous-représentation est en diminution.

À l'opposé, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie « cadre ». La part des femmes de statut employé, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La part des femmes de statut agent de maîtrise, de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La part des femmes de statut cadre, de 66 % en 2019, et de 64 % en 2013.

Les femmes sont particulièrement présentes dans le réseau qu'il s'agisse 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 ; les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi équivalente dans les différentes classes 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 dénoter les écarts persistants d'une situation particulière sur le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Les parties réaffirment notamment l'intérêt d'assurer une mise en œuvre plus efficace des dispositions du présent accord, afin de permettre une pleine et entière efficacité au sein des entreprises.

La conciliation des missions professionnelles et familiales est l'objectif principal de cet accord de branche.

Aussi, les parties conviennent de mener des actions au sein des entreprises :
? améliorer les conditions de travail ;
? favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
? évolution des conditions de travail ;
? rémunération ;
? améliorer les conditions de travail ;
? améliorer la déconnexion ;
? lutter contre les discriminations sexistes et sexuelles.

Les actions doivent être mises en œuvre conformément au sein de chaque entreprise, notamment par la négociation d'accords d'entreprise 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'usage déjà existant et qui est plus favorable.

(1) Source : enquête de branche 2019.
(2) Source : enquête de branche 2019.

Par l'accord du 14 octobre 2021, les parties ont souhaité poursuivre et améliorer leurs efforts en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, des mesures relatives 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 « précédant la date présumée de l'accouchement ». L'article 51 alinéa 4 de la convention collective prévoyant que cette réduction du temps de travail se fait à compter du 4e mois « de grossesse », et les parties s'engagent à ne pas réduire d'un mois le bénéfice de la réduction du temps de travail, elles conviennent de modifier en conséquence la rédaction de l'article

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 pemierr alinéa de l'article 6.4 relaitf à la réduction rémunérée du tpmes de tviaral puor les femems eenintcs est annulé et remplacé par les sitnoatulips sevnutais :

« À cmteopr du 4e mios de gssossree et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles soeint à tpmes petaril ou à tmeps complet, bénéficient d'une réduction du temps de tariavl de 30 mneiuts rémunérée, par journée de taarivl réalisée. »

Les aruets sotutaipinls de l'article 6.4 ne snot 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 pantiereras scuiaox de la bahnrc des mansois à scssaurles de vtnee au détail d'habillement se snot réunis puor dnneor la faculté aux esptnierers de rcaahtter catnries salariés non cadars aux régimes des gnriteaas cvectoliles de prtotoeicn siacloe complémentaire des cadres, conformément au décret du 30 jluliet 2021 et suos réserve de l'agrément de la cosioismmn piraartie rattachée à l'APEC.

Le critère ici retenu, au snes du décret précité, puor déterminer la catégorie oetjbivce est culei de l'appartenance à un nveau de la cciifsltoisaan pfnoinrlleseose de la branche. Ce cohix a été fiat en foionctn de la définition du niveau de l'emploi dnas la classification.

Article 1er - Modification de l'article 15
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Les spatnuoils de l'article 15 rtealif aux ratreteis snot annulées et remplacées par les snitotpaluis stieanuvx :

« Altcire 15
Protection saiolce complémentaire

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jliuelt 2021, suos réserve de l'agrément de la cmiomsiosn partariie rattachée à l'APEC, les eprnresites de la banhcre dsispneot 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 1 juil. 2024

Les stnlpuoitias du 2e alinéa de l'article 5 snot annulées et remplacées par les stnpitualos suetaivns :

En apopalcitin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sigarieants cnninovenet que le cntoenu du présent aeannvt ne jufiitse pas de prévoir de solnttiapius spécifiques aux eprreetsnis de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mresue où cet anavent a viocaotn à s'appliquer à ttoeus les ersnteipres de la branche, qellue que siot luer taille.

Article 3 - Formalités de dépôt et de publicité
En vigueur étendu en date du 24 mars 2023

Le présent acocrd est fiat en un nborme sfufiasnt d'exemplaires puor nootiifiatcn à chacune des oristagnnoais sceiladnys représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du tivraal et déposé auprès des sercives cnraetux du mntsirie chargé du taiarvl et du gferfe du csnoiel de prud'hommes de Paris, conformément au diiisostpf prévu par l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

d'intégrer ctiaerns de lures salariés non cedras au régime de poocttiren slaoacie complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration cnerocne les salariés non cedars dnnot l'emploi est classé au neaivu 2 des ategns de maîtrise, en alcipioatn de l'accord du 20 jiun 2016 rtialef aux ciosftaccsainls professionnelles, suos réserve de l'agrément de la csmmoisoin parairitie rattachée à l'APEC. »

Article 2 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

En aitaaplciopn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sirgaenitas cennnnnoivet que le cnotenu du présent acrcod ne jiufsite pas de prévoir des sttpnilioaus spécifiques aux eenetisprx de mnois de 50 salariés.

Article 3 - Date d'application et durée l'accord
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Le présent accord etnre en vguiuer à cptoemr de son agrément par la csosomimin paatirire rattachée à l'APEC, et au puls trad le 1er jeinavr 2025 suos réserve de son agrément par la cimosmosin priaartie rattachée à l'APEC.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 14 mai 2024

Le présent aroccd srea déposé en un eximlaerpe ornaigl et une ciope srea envoyée suos fmroe électronique à la dictiroen générale du travail.

Un eexpramile srea communiqué au gffere du coiesnl de prud'hommes de Paris.

L'accord srea également adressé à la ciosmismon pariitare de l'APEC en vue de son agrément.

Les priates siaigetrnas snot cenvonues de ddnmeeear l'extension du présent accord, la fédération des engeisens de l'habillement étant chargée des formalités à acomplcir à cttee fin.

« La présence de trios au minos des meebrms de la cmmsoiison est rueiqse puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges ».

Les aurtes slpttionaus de l'article 5 ne snot pas modifiées.

Article 2 - Création de l'article 6.1
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'avenant n° 38 du 11 arvil 1995 est complété par les suntiaptlos sntvaueis :

« Airltce 6.1

Lorsque la csisomomin se réunit sur la dendame de tiros de ses mbemers au mnois et si le président ou le vice-président d'un

collège ne vaille 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 présente 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 3 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant ayant pour objet d'adapter les règles relatives aux modalités de fonctionnement de la CPNEF, il n'y a pas lieu de prévoir des mesures pour les entreprises qui emploient plus ou moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée et date d'application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1er juillet 2024.

Article 5 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant 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 gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de commencer sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2024

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 institue la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) du commerce de détail des magasins à succursales de l'habillement et en organise son fonctionnement.

Il est ainsi prévu que la CNFEPP doit se réunir lorsque deux de ses membres au moins le demandent. Toutefois, les modalités de fonctionnement envisagées en 1995 ne permettent à la CPNEFP de se réunir effectivement et de prendre des décisions lorsque trois de ses membres en ont demandé la réunion.

C'est dans ces conditions que les parties signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Conseil noainatl des sratclseuciuss de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des services, ccerommes CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, atnegs de maîtrise CTFC ; Fédération nlionaate de l'encadrement, du cmremoce et des sreveics CGC ; Fédération des employés et cdraes CGT-FO.

Article - Salaires au 1er juillet 1996

En vigueur étendu en date du 8 juil. 1996

Article 1er

Le barème des saelrais mselnues mmiina garantis, apaicpllbe en Fnarc métropolitaine, puor un haorrie ftaiorfirae de 169 heures, des pslnneeors visés par les aantnevs et anexens de la cvenitnoon cectlovlie ntaaoiñle des monsaïs à sacrluseucs de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmome siut à cetmopr du 1er jeiuillt 1996.

(1) = CATEGORIE

(2) = SRLIAAE MSEUNEL au 1er jelulit 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)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	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		
	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	6 550 F
G	6 715 F
H	6 890 F

(1) = CATEGORIE

(2) = SARIALE MNEUSEL au 1er jlueilt 1996

AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	(2)
A	6 960 F
B	7 355 F
C	8 053 F

CADRES (1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MESEUNL au 1er jleuilt 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 cenoinvotn collective, les vreulas mneseeuills albuoses des premis d'ancienneté par catégorie d'emploi et tcarnhe d'ancienneté, aclppalibes en Fnarc métropolitaine, snot fixées, à patrir du 1er jilelut 1996, de la manière suaivtne :

(1) = Catégorie

EMPLOYES

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 isIncue ffrtiemoreainat dnas le sraaile réel perçu.

Article 3

Le présent aocrd est fiat en nmrobe ssnaiffut d'exemplaires puor rsmiee à caucnhe des oaitsrnoagins srgtaeiinas de la cnoivetnon cveloltie et dépôt dnas les cdnootinis prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Avenant n 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires

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 cnneiovnnnet d'une révision des saarelis mmiina cvnennenoolnits 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
	minimum grntaai	horaire
CATEGORIE	pour 169 hueres	correspondant
	(en francs)	(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 vlreuas meuenellss abeuslos des permis d'ancienneté calculées puor un hriroae mnueesl de 169 heerus par catégorie d'emploi et tancrhe 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 :

	TRANCHES D'ANCIENNETE (en francs)					
CATEGORIE	3	6	9	12	15	20
	ans	ans	ans	ans	ans	ans
		Employés				
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	1148	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 enngeiess 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 muenelss munamiix garantis, aibappcille en Facrne 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 suulscarces de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmmoe suit.

Salaires melnuess miuaminx garantis

(En euros.)

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

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

Ces rémunérations snot allpbpaices au poatra de l'horaire hddiaaembore puor les salariés à tepms 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 pirms mesleluens d'ancienneté calculées puor un hrriraoe meesnul de 151, 67 heerus par catégorie d'emploi et trhcane d'ancienneté snot revalorisés en vetru de l'article 31 de la façon suivante.

Montant des pmires d'ancienneté abllicaeippss

(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 mneleuleuss d'ancienneté snot établies sloen les vlareus ci-dessus puor un hriaroe de 151, 67 heures par mois. Puor les salariés dnot la durée du trviaal est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au paotrra de la durée ccturelntolae du tvairal du salarié. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «

Cardes » du 30 jiun 1972, la pmrie d'ancienneté deemure ilnscue fntmoaeierfaitr 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 eamxienn les saeialrs et luer évolution.

La FEH nfretiioa le présent arccod à l'ensemble des oaiitrnansgs représentatives.
La validité de l'accord de bahcrne est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des oaaigsnaitrns silandeycs de salariés représentatives dnas le camhp d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 juroa à ctepomr 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 fatifaorire de 151,67 hreeus des salariés visés par les antevans et anneexs de la cnotnoievn clvoectlie nltnaiaoe des mionass à srcuesalcus de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972 , est fixé comme siut :

Salaires mesluens mmnuiiax 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

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

envoyée suos fmore électronique à la dcrition 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 straieigans snot cneeuovns de denemadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eenigesns de l'habillement étant chargée des formalités à apiomccrl 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 ptoara de la durée de présence puor les salariés qui eertnt 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 hroiare meusenl de 151,67 hueers par catégorie d'emploi et thcnrae d'ancienneté snot revalorisés en vetru de l'article 31 de la façon satvnuie :

Montants des pierms d'ancienneté applicables

(En euros.)

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 pmeis mseleeeulns d'ancienneté snot établies solen les vualres ci-dessus puor un hraorie de 151,67 herues par mois. Puor les salariés dnot la durée du tarival est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au protara de la durée ctcenuarlltoe du taiarvl du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cerdas » du 30 juin 1972, la pmire d'ancienneté dreemue inulsce fetimrifroaenat dnas la rémunération perçue.

Il est rappelé que luer rémunération ne purroa en aucun cas être inférieure au mminium granati augmenté de la prime d'ancienneté.

Article 3 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

Les dtspiiooisns du présent acorcd snot aplcpeilabs 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 avr. 2012

Le barème des sliaraes meensuls mnmaiix garantis, apicbllope en Fcanre métropolitaine, puor un hariroe ftfiariaore de 151,67 heures, des salariés visés par les aveantns et axnnees de la ctevonionn cvtlilecoe natonalie des moansis à srliceusaucs de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmmoe siut :

A. ? Rémunération des employés et des aentgs de maîtrise
 1. Slaiares menulsus mnuiaimix griatans puor 151,67 heerus

(En euros.)

Catégorie	Salaire
-----------	---------

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						

délai d'opposition aevc eefft le peimrer juor du mios snuavit le mios de la dtae dépôt du présent accord.

Article 4 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé en un eipamxrele oirgnail et une cipoe srea envoyée suos frome électronique à la dreiciton générale du travail.

Un eireamxple srea également communiqué au gefrfe du cisneol de prud'hommes de Paris.

Les petrais saatgreinis snot cnneeuvo de dndeaemr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eegnsines de l'habillement étant chargée des formalités à aciclopmr 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 snot abelpplacis au poartra de l'horaire hidoaamerdbpe puor les salariés à tpmes partel et au praotra de la durée de présence puor les salariés qui etnrent ou stonret de l'entreprise en cruos de mois.

2. Pmries d'ancienneté

Les pirms mleeseulns d'ancienneté calculées puor un hiorrae musneel de 151,67 herues par catégorie d'emploi et tnhrcae d'ancienneté snot revalorisées en vretu de l'article 31 du txte de bsae de la cotennivon cleltciove de la façon siavtnue :

(En euros.)

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 primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horizon 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 du travail du salarié.

B. ? Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minimum garantis pour 151,67 heures

(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

D2	4 374
----	-------

Ces rémunérations sont attribuées au prorata de l'horaire hebdomadaire 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 cadres bénéficiant d'une cotisation de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2. Garantie d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cerdas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté (a) est incluse forfaitairement 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 primes mensuelles d'ancienneté, calculées pour un horizon mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et teneur 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
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 primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horizon 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 du travail du salarié.

b) Rémunération minimum garantie 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 attribuées au prorata de l'horaire hebdomadaire 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 signataires conviennent de se réunir au mois de janvier 2013 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2013, ou avant cette date en 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 s'applique en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail. Un exemplaire sera également communiqué au gérant du

csoenil de prud'hommes de Paris. Les pirates stiaeganiis snot cnveeuons de dmneader snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eesignns de l'habillement étant chargée des formalités à acimioopr 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 FNCS CFE-CGC ; La FS CFTD,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le barème des sailears mneluses mminia garantis, ailplcbape en Fnrcie métropolitaine, puor les salariés visés par les atnevens et aexenns de la cvoenoitnn cctetlovlie natlaione des mniosas à ssrecualcus de vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. ? Rémunération des employés et des aentgs de maîtrise
1. Sleriaas meleunss mminia graitnas

(En euros.)

Catégorie	Salaire mnuseel mniuum puor un tpmes cmlepot
-----------	--

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 pierms meulsneels d'ancienneté snot établies sloen les vaeurls ci-dessus puor un tepms complet. Puor les salariés dnnot la durée du taairvl est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au ptroraa de la durée ctrolncuealte du tiavral du salarié.

B. ? Rémunération des craeds
1. Sriaeals mueesnls minima gaanirts

(En euros.)

Catégorie	Salaire msuneel miuminm puor un tpmes cmoeplpt
Cadres A1	2 000
A2	2 010
B1	2 200
B2	2 400
C1	2 600
C2	3 000

2. Pmries d'ancienneté

Les perims msllnueees d'ancienneté calculées puor un tpmes cpemolt par catégorie d'emploi et tchrane d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du txtee de bsae de la cinvtneoon citlvloee de la façon siuntvae :

(Montants exprimés en eorus puor un tpmes complet.)

	D1	3 800
	D2	4 500

Ces rémunérations snot allcibeppas au prortaa de l'horaire haibdeodamre puor les salariés à tpmes peirtal et au ptrraoa de la durée de présence puor les salariés qui ennrret ou stnroet de l'entreprise en cruos de mois. Il est rappelé que la miotoraajn de la rémunération d'un muniimm de 15 % puor les cdreas bénéficiant d'une ctoenonvin de foairft en juros s'applique sur la bsae des rémunérations cneiltovonlnens hros pmire d'ancienneté.

2. Pirme d'ancienneté

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cdears » du 30 juin 1972, la pirme d'ancienneté est ilusnce fetemrnaifroait dnas la rémunération perçue dès lros que cttee rémunération est au mnois égale au mniium gantari augmenté de la pmire d'ancienneté. Les pmries mensueells d'ancienneté calculées puor un tpmes cmepolt par catégorie d'emploi et tncarhe d'ancienneté snot revalorisées en vtreu de l'article 31 du txtee de bsae de la civoonentn cevclolte de la façon snuative :

(Montants exprimés en euros pour un temps complet.)

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	266,53
	A2	41,09	82,18	123,26	164,36	205,45	273,92
	B1	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	B2	49,28	98,40	147,68	196,80	246,08	328,06
	C1	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01
	C2	62,45	124,91	187,38	249,84	312,29	416,56
	D1	79,22	158,44	237,66	316,69	395,92	527,88
	D2	94,79	189,56	284,51	379,12	474,07	632,05

Les premières millésimes d'ancienneté sont établies selon les vulgaires 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.

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 entreprises vont veiller à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
Les parties s'engagent à convenir de se réunir au mois de janvier 2017 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2017, ou avant cette date en cas de

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 un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.
Un exemplaire sera également communiqué au gffere du conseil de prud'hommes de Paris.
Les parties s'engagent à convenir de la date de la mise en œuvre de l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

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 CFTD

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 minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les annexes et annexes de la convention collective nationale des magasins de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. ? Rémunération des employés et agents de maîtrise
1. Salaires minima garantis

(En euros.)

2. Primes d'ancienneté

Les primes millésimes d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont révalorisées 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 primes mensuelles 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 calculée du travail salarié.

B. ? Rémunération des cadres
1. Salaires mensuels minimaux garantis

(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

D2	4 ? 545
----	---------

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire 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 cadres bénéficiant d'une convocation de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations cotisées en fonction de l'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Credas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est inscrite forfaitairement 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 tranches 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
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 primes 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 calculée 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 sept. 2017

Conformément à l'accord relatif aux conditions de travail des salariés du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicables en France métropolitaine, pour les salariés visés par les accords et avenants de la convention collective nationale des salariés du commerce de détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

C. ? Rémunération des employés et agents de maîtrise
3. Salaires mensuels minimaux 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'horaire hebdomadaire 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.

4. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles 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 tmepts complet. Puor les salariés dnot la durée du tvairal est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au ptraoa de la durée cotntrulacele du tiraavl du salarié.

D. ? Rémunération des cadres
3. Selraais mnsluees minima garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire meesunl minimum pour un tepms complet
Cadres	1	2 ? 020
	2	2 ? 222
	3	2 ? 626

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 tavail est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au prraota de la durée crotaceulntle du traival du salarié.

E. ? Caulcl du mimuinm conventionnel

Dans un délai de 36 mios à ctpmeor de la dtae d'application du présent accord, le cualcl du mniimum cntnienevnool ne purora puls pnrdee en ctpome les éléments veiaalrbs dtereniecmr liés à l'exécution du ctronat 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 aliaplepbc à cotepmr du 1er srpetmebe 2017.
Les dniopstiooss 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

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 miuimnm de 15 % puor les caerds bénéficiant d'une cotenvonin de frfoiat en jrous s'applique sur la bsae des rémunérations cnonnvlltieonees hros pimre d'ancienneté.

4. Pmire d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cardes » du 30 jiun 1972, la pmrie d'ancienneté est inulsce fanorramteeifit dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au moins égale au miunmm gaatrni augmenté de la pimre d'ancienneté.

Les preims mlenlusees d'ancienneté calculées puor un temps cpomlet par catégorie d'emploi et tanchre d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de bsae de la cvoinotnen covcillete de la façon svinaute :

(En euros.)

impératif à la même échéance que la glrlie de caanoliftscisis à lquelale elels snot associées.

Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les esrrntipees vneoeirilt à l'égalité saaallire etrne les femems et les hommes.
Les pirtaes saniigtars cenvonninet de se réunir au mios de jenivar 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 epmlxraee oganiril et une coipe srea envoyée suos frome électronique à la ditiocren générale du travail.

Un elerixampe srea également communiqué au greffe du cenisol de prud'hommes de Paris.

Les ptaies stenigraias snot cnuoevnes de daenemdr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des ennigeess de l'habillement étant chargée des formalités à acmcliopr à ctete fin.

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTCFC ; UNSA,

Article 1er - Grilles de rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Conformément à l'accord rietlaf aux cifcsiotaaislns plifneroelseosns du 20 juin 2016, le barème des salears mseuents mniima garantis, alcpbilpae en Facnre métropolitaine, puor les salariés visés par les anaevtns et annexes de la ctevnnonion ceviclote nailnoate des mnasois à sacusrclues de vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmooe siut :

A. ? Rémunération des employés, aengts de maîtrise
1. Seilaars msenelus mniima garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaire meeusnl minimum pour un tmeps complet
-----------	---

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en eruos puor un tmeps complet					
Employés	1	27,56	55,13	82,50	110,05	137,62	183,32
	2	27,81	55,44	83,24	111,08	138,88	185,05
	3	28,76	57,71	86,48	115,23	144,18	191,99
	4	30,20	60,41	90,81	121,02	151,24	201,69
Agents de maîtrise	1	31,98	63,96	95,94	127,92	159,88	213,19
	2	34,95	70,08	105,04	139,98	175,14	233,51

Les pirms muslneeels d'ancienneté snot établies sleon les veluras ci-dessus puor un tpmes complet. Puor les salariés dnot la durée du taavirl est inférieure, la pmire d'ancienneté est calculée au proarta de la durée cotuancrltlee du tavrial du salarié.

B. ? Rémunération des cadres
1. Salaiers mneusles miinma garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaires munleses minima pour un tmeps complet
Cadres	1	2 050
	2	2 255
	3	2 665

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montant exprimé en erous puor un tpems complet					
Cadres	1	40,61	81,21	121,64	162,23	202,85	270,52
	2	45,13	90,25	135,58	180,71	225,83	301,05
	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 tarvail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au porrata de la durée cuneccltrotae du tvriaal du salarié.

A. ? Culcal du sliiare de base

Il est rappelé qu'il ne srea puls psilbose de prrnede en cotpme les pmies liées à l'exécution du canotr de tariavl puor le clucal du mmiumm cnvntneoeniol dnas un délai de 3 ans à prtair de l'application de l'accord sur les mimnia cnovonetinnles du 5 arvil 2017.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord

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 tepms ptraeil et au prtaroa 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 tepms cepmlot par catégorie d'emploi et tahnrcce d'ancienneté snot revalorisées en vteru de l'article 31 du ttexe de bsae de la cnenovton civoecttle de la façon stviaune :

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 moijoaatr de la rémunération d'un miunimm de 15 % puor les caedrs bénéficiant d'une cenniotovn de ffioart en jours s'applique sur la bsae des rémunérations cnooiveveennnlts hros pmire d'ancienneté.

2. Pimre d'ancienneté

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Crdeas » du 30 juin 1972, la pmire d'ancienneté est iluscne frenofmaitreiat dnas la rémunération perçue dès lros que cttee rémunération est au moins égale au miniumm gnaarti augmenté de la pirme d'ancienneté.

Les priems mueellsnes d'ancienneté calculées puor un tepms cepomlt par catégorie d'emploi et tnhrcae d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du ttxee de bsae de la cootnnienv ccevoitlle de la façon sniatvue :

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les ditoissipnos de l'article 1er du présent acrocd snot acplpilbaes à ctpmeor du 1er srbpemete 2019.

Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les errtisepnes veolnilret à l'égalité saalilre 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 dtiae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension

Le présent accord srea déposé en un exemplaire original et une copie srea 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 de travail du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les annexes et annexes de la convention collective nationale des salariés à caractère professionnel de vneté au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. Rémunération des employés, agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minima garantis

Catégories	Salaires mensuels minima en ? pour un temps complet
------------	---

Catégories	Montants exprimés en ? pour un temps complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	1 28,44 ?	56,89 ?	85,14 ?	113,57 ?	142,02 ?	189,18 ?
	2 28,73 ?	57,27 ?	85,99 ?	114,74 ?	143,46 ?	191,15 ?
	3 29,57 ?	59,33 ?	88,91 ?	118,47 ?	148,24 ?	197,39 ?
	4 30,92 ?	61,84 ?	92,97 ?	123,89 ?	154,83 ?	206,48 ?
Agents de maîtrise	1 32,61 ?	65,22 ?	97,83 ?	130,45 ?	163,04 ?	217,40 ?
	2 35,64 ?	71,45 ?	107,10 ?	142,73 ?	178,58 ?	238,09 ?

Les primes mensuelles 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 conventionnelle du travail du salarié.

B. Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minima garantis

Catégorie	Salaires mensuels minima en ? pour un temps complet
Cadres	1 2 117 ?
	2 2 329 ?
	3 2 753 ?

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Montants exprimés en ? pour un temps complet						

Un exemplaire srea également communiqué au gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties saignées sont convenues de déterminer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

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'horaire hebdomadaire 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.

La rémunération minimale conventionnelle 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 mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire 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 cadres bénéficiant d'une convention de faoirt en vertu 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'avenant « Ceraas » 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 tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

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 pmeirs meellsuens d'ancienneté snot établies solen les vraues ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du taavril est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au paortra de la durée cunrltolcaee du tiaavr du salarié.

C.?Calcul du slaiare de base

Il est rappelé qu'il n'est puls pbossile de pnredre en cmtope les primes liées à l'exécution du cnatort de tiaravl puor le cclual du mmnia conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les paires sintaireags rllenaeppt les doptsisoniis de l'article L. 3221-2 du cdoe du triaval qui précise que « tuot elomuepyr assure, puor un même trvaial ou un trivaal de vluear égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les homems ». Elals inniqedut que conformément à l'accord du 14 otrobcce 2021 rteailf à l'égalité professionnelle, il aapetrnpit aux einretpres de la bhnacre de spmrpeuir les écarts de rémunération etrne les feemms et les hmmoës à emolpi de veaur égale snas rinsaos ocviijetebns panouvt les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

En aptapciioIn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saerigntais cneiovnnet que le ceonntu du présent arccod ne

Accord du 21 septembre 2023 relatif
aux salaires mensuels minima
garantis

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Grilles de rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Conformément à l'accord rlietaf aux cioictanlaisfss pnlneeieofsolsrs du 20 jiun 2016, le barème des sirleas mseneuls minmia garantis, alpcblpaie en Fncare métropolitaine, puor les salariés visés par les aevannts et aenxens de la cionneotvn clvtolciee nlaiothae des masinos à scursceluas de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 est fixé cmme siut :

A.?Rémunération des employés et antges de maîtrise

1.?Salaires mseeunls miinma garantis

Catégories	Montants exprimés en eruos puor un tepms complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
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 ?

jitsufie pas de prévoir des statunlpiios spécifiques aux erinsteebs 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 dnoispistois du présent acrcod snot alelppbiacs à coepmtr du 1er avirl 2022 puor tutoes les eersentrpis qui relèvent de la cvtiononen cvietltoce des msionas à seuualrcscs de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les pretais sgniirtaees cinneovnnnet de se réunir au mios de décembre 2022 puor enegar les négociations sur les selraais au trite de l'année 2023, ou anavt cttee dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Le présent acorcd srea déposé en un exximplpeae ogiiranl et une cpoie srea envoyée suos fmore électronique à la doectriin générale du travail.

Un eralipxmee srea également communiqué au gfefre du cniesol de prud'hommes de Paris.

Les piraets snaaertgiis snot cenenvous de ddeaanmr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eegnesnis de l'habillement étant chargée des formalités à aipmoclr à cttee fin.

Catégories		Salaires mlensues minima pour un tpems 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 snot albecpiplas au prtoara de l'horaire hboraddaieime puor les salariés à tepms piratel et au potara de la durée de présence puor les salariés qui etnnret ou sretnot de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération mimnaile cnonoeievntlnle des employés et aegnts de maîtrise est constituée du sraliae mnuimim coenvietnonnl augmenté du mannott de la pimre d'ancienneté dès lros que les salariés relmpnisest les cinodniots puor bénéficiier de cttee prime. Un aocrd ciotcellf d'entreprise clncou antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en viguer du présent aocrd ne puet fxier une rémunération inférieure au mnotnat du miuminm cenvennionotl ansii augmenté.

2.?Primes d'ancienneté

Les perims mluneless d'ancienneté calculées puor un tepms clomept par catégorie d'emploi et tcnrhae d'ancienneté snot revalorisées en vtreu de l'article 31 du ttexe de bsae de la cnoioevtn covletilce de la façon siuntave :

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 preims mneuelses d'ancienneté snot établies seoln les vrleuas ci-dessus puor un tmepts complet. Puor les salariés dnot la durée du tviaarl est inférieure, la pmire d'ancienneté est calculée au ptrroaa de la durée curleattoclnu du tiaavrl du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires meelsuns miimna garantis

Catégorie		Salaires mlesnus minima pour un tpems complet
Cadres	1	2 253 ?
	2	2 476 ?
	3	2 921 ?

Ces rémunérations snot aalpecibpls au prortaa de l'horaire hraedoambdie puor les salariés à tmpes peairtl et au ptorraa de

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en eruos puor 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 peimrs mneusleles d'ancienneté snot établies sleon les vleuars ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du taivarl est inférieure, la pmire d'ancienneté est calculée au ptoarra de la durée culaoctnelrte du travial du salarié.

C.?Calcul du sraalie de base

Il est rappelé qu'il n'est puls psolisbe de pnerrde en coptme les pmies liées à l'exécution du comrtat de tiarval puor le cclaul du minmia conventionnel.

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

Les petiars saaeiirtngs reellnappt les dstnpiisoos de l'article L. 3221-2 du cdoe du taavril qui précise que « tuot elpmeyuor assure, puor un même tviraal ou un trvaail de vlaeur égale, l'égalité de rémunération ernte les feemms et les hmmoes ». Elels iqieudntt que conformément à l'accord du 14 ocotrbe 2021 rietalf à l'égalité professionnelle, il atanirpept aux enetsrpires de la brachhe de smppiurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à eompli de vulear égale snas rsonias ovbtcieejs pnoavut les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En actaipipoln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaetraiins conieevnnnt que le cntoneu du présent accord ne

Accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires mensuels minima 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 realtif aux cslnioacitfsais pfloosesernelins du 20 juin 2016, le barème des siareals mneelus mnmiia garantis, apclalipbe en Fcrane métropolitaine,

la durée de présence puor les salariés qui enntert ou setrnot de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la mroojitaan de la rémunération d'un minmuim de 15 % puor les cdares bénéficiant d'une cnoneoivtn de fofrait en jrous s'applique sur la bsae des rémunérations ctvenoleneonlnis hros pmire d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Craeds » du 30 juin 1972, la pirme d'ancienneté est ilncuse femeforanirtait dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au moins égale au miinma ganrtai augmenté de la pmire d'ancienneté.

Les permis meeelusnls d'ancienneté calculées puor un tpems celpomt par catégorie d'emploi et thnrcae d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du ttxee de bsae de la cenvionotn clviteloce de la façon sunvitae :

jifsutie pas de prévoir des sitipotnluas spécifiques aux epseetnrris de mnois de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les dotopniisiss du présent aocrcd snot aebppplcalis à ctmpeor du 1er ooctbre 2023 puor teouts les entesieprrs qui relèvent de la cvtnoneion ccillvtoee des msiaons à seulacrcuss de vnete au détail d'habillement (IDCC 675).

Les ptreias siaentgairs cvnneinoent de se réunir au mios de décembre 2023 puor egngaer les négociations sur les saeailrs au ttrie de l'année 2024, ou anvat cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 - Publicité et extension
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent acrocd srea déposé en un eximaepre onriiagl et une coipe srea envoyée suos fmore électronique à la doirctein générale du travail.

Un elapiexrme srea également communiqué au gefrfe du cnoesil de prud'hommes de Paris.

Les ptraies serniaitgas snot cneeunovs de dadenmer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eenegsins de l'habillement étant chargée des formalités à acpmcolir à ctete fin.

puor les salariés visés par les aentanvs et annexes de la cnooetinvn coivltelce nilnaatoo des mniosas à sueccrluass de vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmome siut :

A.?Rémunération des employés, aetngs de maîtrise
1.?Salaires mlnusees mnimia garantis

Catégories	Salaires mlnseeus minima pour un tpems 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 snot ailbcapepls au porrata de l'horaire hareiombadde puor les salariés à tepms peratil et au potarra de la durée de présence puor les salariés qui enenrtt ou snerott de l'entreprise en cruos de mois.

La rémunération mianmlie celenlvniontone des employés et atnegrs de maîtrise est constituée du slariae miuinmm cnnvotennoeil augmenté du mtnonat de la pirme d'ancienneté dès lros que les salariés rsmesineplt les cidotonnis puor bénéficier de ctete prime. Un acrcod ceoltclif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la dtae d'entrée en vuiuegr du présent aroccd ne puet fxier une rémunération inférieure au mtnonat du miimnum cieoeontnnvnl aïsni augmenté.

2.?Primes d'ancienneté

Les piemrs msluenlees d'ancienneté calculées puor un tpmes cleopmt par catégorie d'emploi et tnkrahe d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du tetxe de bsae de la cotninveon ccevtlole de la façon snatviue :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en eorus puor un tpms complet					
Employés	1	30,18 ?	60,37 ?	90,34 ?	120,50 ?	150,70 ?	200,74 ?
	2	30,52 ?	60,83 ?	91,33 ?	121,88 ?	152,39 ?	203,05 ?
	3	31,36 ?	62,93 ?	94,29 ?	125,64 ?	157,21 ?	209,34 ?
	4	32,68 ?	65,36 ?	98,24 ?	130,93 ?	163,63 ?	218,21 ?
Agents de maîtrise	1	34,40 ?	68,81 ?	103,21 ?	137,62 ?	172,00 ?	229,35 ?
	2	37,53 ?	75,25 ?	112,80 ?	150,31 ?	188,06 ?	250,74 ?

Les pmeris meeluelnss d'ancienneté snot établies sleon les valeris ci-dessus puor un tpms complet. Puor les salariés dnot la durée du tairavl est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au porarta de la durée cretoctulnlæ du tviaarl du salarié.

B.?Rémunération des cadres

1.?Salaires mnseuels mimina garantis

Catégorie		Salaires meslunes minima pour un tpms complet
Cadres	1	2 276 ?
	2	2 502 ?
	3	2 950 ?

Ces rémunérations snot acbpipleals au ptrraoa de l'horaire

hamreodbadie puor les salariés à tpms pitrael et au proatra de la durée de présence puor les salariés qui ertnnet ou senrtot de l'entreprise en cruos de mois.

Il est rappelé que la maoiaorjtn de la rémunération d'un mimnium de 15 % puor les cderas bénéficiant d'une cetivnnoon de frofait en jours s'applique sur la bsae des rémunérations cveletoloennnins hros pmrie d'ancienneté.

2.?Prime d'ancienneté

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cdraes » du 30 jiun 1972, la pimre d'ancienneté est iclunse fatrieifmaoenrt dnas la rémunération perçue dès lros que cette rémunération est au mnios égale au mniiia gaanrti augmenté de la pirme d'ancienneté.

Les pirmes melsnelues d'ancienneté calculées puor un temps clemopt par catégorie d'emploi et tarhnce d'ancienneté snot revalorisées en vteru de l'article 31 du txttee de bsae de la cteoinovnn cloitvelce de la façon satunvie :

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	Montants exprimés en euors puor un temps complet					
	1	43,26 ?	86,48 ?	129,60 ?	172,84 ?	216,12 ?
	2	48,06 ?	95,98 ?	144,39 ?	192,45 ?	240,51 ?
	3	57,83 ?	115,65 ?	173,47 ?	231,29 ?	289,12 ?

Les prmies mleseeluns d'ancienneté snot établies sleon les vuealrs ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du tirvaal est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au ptaorra de la durée coltltturneace du tarival du salarié.

C.?Calcul du sraaile de base

Il est rappelé qu'il n'est puls plsoibse de pnrdree en cpmtoe les peimrs liées à l'exécution du contrat de tvaairl puor le cualcl du mniiia conventionnel.

Article 2 - Égalité salariale
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les pieatrs sitigeaarns renalelppt les dnsoiopiotsis de l'article L. 3221-2 du cdoe du tiavral qui précise que « tuot euypoemlr assure, puor un même traiaavl ou un tiaavrl de vuelar égale, l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les homems ». Elcls innquedit que conformément à l'accord du 14 ootbrce

2021 rltiaef à l'égalité professionnelle, il apinearptt aux epeirrntses de la banchre de spiempurr les écarts de rémunération ertne les femmes et les hommes à emploi de vleuar égale snas raisons oebciejvts povnuat les justifier.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

En atcpaiipoln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les saaietinrgs ceevoninnnt que le ctinenou du présent acorcd ne jtfiusie pas de prévoir des suntoitpalis spécifiques aux eispertrens de monis de 50 salariés.

Article 4 - Date d'application et portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les dtipooinsiss du présent acrcod snot apeablpicls à ctmoper du 1er jiun 2024 puor ttoeus les eitnerprses qui relèvent de la cteoinvnn ctilloevce des moisns à seuscuralcs de vnete au

détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties saignariets cnevoniennt de se réunir au mois de décembre 2024 pour engager les négociations sur les salaires au début de l'année 2025, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

(1) L'Alcitre étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que de l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lesquels prévoient que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des organisations d'employeurs stéairgans qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté notifiant l'extension de la convention ou de l'accord. (Arrêté du 23 juillet 2024 - art. 1)

Article 5 - Publicité et extension En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

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 gffree du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de déterminer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 8 décembre 1972

En vigueur en date du 7 janv. 1973

Alritce 1er

Snot rnudees oregliioatbs puor tuos les eyeomurlps et tuos les tvlirlreuaas croipms dnas son cahmp d'application peorsnsifoent et ttrriieoarl les dioiisnpstos de :

La cooevitnnn cevilolcte naatoilne des moasins à sucucsarles de vetne au détail d'habillement du 30 juin 1972 (Jeux axennes : axenne I [Classification et définition des elopims des employés] ; anxene II [Salaires mimina gartanis des employés]), ansii que cllees de :

L'avenant " Maîtrise " du 30 juin 1972 (deux annexes : annexne I [Classification et définition des emopils de la maîtrise] ; anenxe II [Salaires mmniia grnaatis des atgens de maîtrise]) ;

L'avenant " Careds " du 30 juin 1972 (deux annexes : annexne 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 ", asini que des tmeres " aevc apcoiatlipn de l'avenant A 17 de ltaide 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 clcoeilvte est étendu dnas la mreuse où il n'est pas en cdiactrnootn aevc les dsootispnis de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

L'article 11 de la ciontnvoen clitovecle est étendu suos réserve du rscepet des dsisopinitos de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946.

Les quate deirrens alinéas de l'article 35 de la coioevnntn

ARRETE du 18 octobre 1977

En vigueur en date du 1 nov. 1977

Atrlcie 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eymulperos et tuos les salariés cimpors dnas le cmahp d'application psnorionseefl et ttrraiioel de la civnnootn 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 diosioptins 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 rscepet des disniipotsoos 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 clcovetie est étendu dnas la msuere où il n'est pas en cootitdicrnan aevc les dionitspsois du décret n° 68-401 du 30 arivl 1968.

L'annexe II à la cetnivoon cltcoevlie est étendue dnas la mrusee où elle n'est pas en crdoitonacitn aevc les dsiopiointss réglementaires prtantot fixoaitn du salriae minimum iernpiseosnnreftol de croissance.

Le deuxième alinéa de l'article 11 de l'avenant " Maîtrise " est étendu suos réserve du rspect des dspinsitoos 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 julleit 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant " Cadres " est étendu suos réserve du rscepet 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 julleit 1967.

Article 2

L'extension des etfees et scanniots de la covnoenitn cvelctiloe et des tetexs qui la complètent est fatie à detar de la pbuoaitlicn du présent arrêté puor la durée rtnaset à courir et aux cnonidotis 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 ctioevonnin covtieclle et les txetes qui la complètent dnot l'extension est réalisée en aoltppiacn de l'article 1er.

sculsercuas de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dotpisoisns de l'avenant n° 12 du 2 mai 1977 à la cievonnotn ceoilvctle susvisée.

Les dispiootisns connenrcat les mnfcoitaidois apportées aux aicetrls 11 de l'avenant " Maîtrise " et 16 de l'avenant " Caerds " à la coiontnevn 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 ctvclleloe nonlaatie des maniooss à srsueluccas de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dsitsipooins de l'avenant n° 8 du 11 jiun 1976 à la cotvoninen clcitvoele susvisée.

Les dnisiptoosis de l'article 3 de cet aevant 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 ctionnveon ccveliltoe ntonialae des msaonis à sureluscacs de vnete au détail

d'habillement du 30 jiun 1972, les diitnposios de l'avenant n° 15 du 25 février 1980 à la cvotnnieon ctvleiolce susvisée.

Les doinsoiptss 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 ccoiletvle nlnaioate des miaonss à scaeusculrs de vnete au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les diiotoisspns de l'avenant n° 16 du 5 décembre 1980 à la coovnienn cvltcleioe susvisée.

ARRETE du 28 avril 1983

En vigueur en date du 5 juin 1983

Altrice 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les elmpyuoers et tuos les salariés cromips dnas le cmahp d'application de la conveniotn ctileilocve noaiantle du cmocrmee des msanios à ssuceracluls de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les diiostinpsos de :

L'avenant n° 17 du 17 février 1983 à la cnooiventn citolcelve susvisée ;

L'avenant n° 18 du 25 février 1983 à la cnonotvien clevoictle 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 cclitlvooe susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1983

En vigueur en date du 3 août 1983

Atircle 1er

Snot rdenues oreaiilotgbs puor tuos les epouerlyms et tuos les

salariés cropmis dnas le champ d'application de la ctionvonen celtivoce nlaiaonte des moisnas à srlusecucas de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 les dtionpisisos de l'accord nataoinl rlatief à la négociation sur les sliraeas du 17 février 1983 ccnolu dnas le carde de la cntoeiovnn cvcoltilee naotilnae susvisée.

ARRETE du 27 septembre 1984

En vigueur en date du 6 oct. 1984

Aitrlice 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les elmpueorys et tuos les salariés crpioms dnas le cahmp d'application de la cioetvnnn cltcivleoe noatlinae des mnosais à ssucrelcaus de vetne au détail

d'habillement du 30 jiun 1972, les dopsisintois de :

L'avenant n° 22 du 24 mai 1984 à la citnneoovn clvceiltloe susvisée ;

L'avenant n° 23 du 24 mai 1984 à la convneoitn cilcovtlee 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 cmripas dnas le chmap d'application de la covoteninn clieltovce nlioatne des msoians à sulrccsaeus de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les doinospsitis de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 reailtf aux ofjicbets 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 emroyeuls et tuos les salariés cpiomos dnas le cmhap d'application de la cteionnovn ctvlcoilee nailontae des maosnis à ssclcuruaes de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les diniipossts de l'avenant n° 25 du 28 février 1985 à la coeovntnn ctelvcloe susvisée.

ARRETE du 18 juillet 1986

En vigueur en date du 2 août 1986

Atlracie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eloryumpes et tuos les

ARRETE du 6 août 1986

En vigueur en date du 14 août 1986

Arctlie 1er

ARRETE du 4 mars 1988

En vigueur en date du 29 mars 1988

Snot rdeees olaitobgeris puor tuos les eoeumlrtps et tuos les salariés cprioms dnas le cmahp d'application de la cinotveonn

ARRETE du 29 septembre 1988

En vigueur en date du 11 oct. 1988

Snot redneus oroetglbiias puor tuos les eouymelprs et tuos les salariés criopms dnas le camhp d'application de la ceoivtnnn coilteclve noatnlaie des mosnias à susuccleras de vetne au détail

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 naatlinee des moiasns à sclscraeus de vnetau détail

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

ARRETE du 20 septembre 1990

En vigueur en date du 4 oct. 1990

Snot rudenes oraebtiliogs puor tuos les emrueyplos et tuos les salariés crmipos dnas le cmahp d'application de la cevtnonoin

ARRETE du 18 mars 1991

En vigueur en date du 30 mars 1991

Snot rdeunes oibgtlareios puor tuos les eluemoprys et tuos les salariés crmiops dnas le cmahp d'application de la cvontonein

ARRETE du 29 juin 1992

En vigueur en date du 9 juil. 1992

Snot reduens otoeliabirgs puor tuos les elopmyures et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application de la cnoeinotvn

salariés crpoims dnas le cahmp d'application de la cointvnen cielvlcote nnialoate des minsaos à scrasuuels de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dnooiistpiss de l'avenant n° 26 du 28 aivrl 1986 à la civntnoeon clclitovee susvisée, suos réserve de l'application des dsitpooïniss réglementaires paotnrt faoixtin du saarile minimum de croissance.

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les emureyolps et tuos les salariés cormpis dnas le cmahp d'application de la cotonnievn ctollcevie ntnolaiae des mnaosis à ssreacuclus de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dsptosniois de l'avenant n° 27 du 28 aivrl 1986 à la cvtenonoin susvisée.

clcvelotie nlniotaee des maosins à srclueacss de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 norvmebe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnieavr 1988, les dsnsiitops dduit annavet et dudit additif.

d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nborveme 1987, lui même complété par l'additif du 21 jieavn 1988, les dssiiopontis de l'avenant n° 29 du 31 mai 1988 à la cointnoevn clivcteloe susvisée, suos réserve de l'application des dispositnsios réglementaires panotrt foaitixn du siarlae mumimin de croissance.

d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nobemvre 1987, lui même complété par l'additif du 21 jenaivr 1988, les dinsiopotss de l'avenant n° 30 du 17 mai 1989 à la cneotvnion clivtloece susvisée, suos réserve de l'application des doisiiospnts réglementaires paontrt fitaxion du salirae minuimm de croissance.

d'habillement du 30 jiun 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 civlltceoe susvisée, à l'exclusion des tremes [signataires de la cvonteinon collective] fuainrgt dnas son préambule.

cliovltece ntaalnoe des monsaïs à sleracuuscs de vnetau détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmovrbée 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 clclvicate susvisée.

covieltlce nialaotne des miaosns à srscsclaues de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 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.

colivlecte ntnaolae des mosanis à scalceusurs de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 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 cvotnnoein cvclltcoe susvisée.

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 cntvnioeon coielvclte naaotlnie des misnoas à srulscecaus de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 1972 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nombreve 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 fixioatn du sariale mnmiuim de croissance.

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 ntililaoae des mnsiaos à slcaucresus de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nevomrbe 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jevainr 1988, les dtniioisosps de :

L'avenant n° 37 du 19 srmtpebee 1994 (Formation professionnelle) à la cointnoevn ctliolvece 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 premier alinéa de l'article 3 et l'article 4 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

En vigueur en date du 25 oct. 1996

Acrtlie 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emoyeurpls et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application de la cntoenovin cievtollce nltnoaie des msosins à slscucaerus de vetne au détail d'habillement du 30 jiun 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 jluliet 1996 à la citoonvnen cilovltcee notlaanie susvisée.

Art. 2.

L'extension des effes et sintacons de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pctabuluin du présent arrêté puor la durée rsteant à coriur et aux cointdonis prévues par leidt avenant.

Art. 3.

Le directeur des services du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bellutin oficeifl du ministère, falcsicue Cvniootnens citceoevlls n° 94-16 en dtae du 25 jiun 1994, dsnipiolbe à la Deiocritn des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 36 F.

Le dérenir alinéa rietlaf aux etpenerisrs de dix salariés au mions fagurnit à l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des doissotpinis des actrlies R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

L'avenant n° 38 du 11 avril 1995 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'entretien et de maintenance, à l'exclusion de l'article 10.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Aclirte 2

L'extension des effets et sanctions des avertissements susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à venir et aux conditions prévues par les avis précités.

Aclirte 3

Le directeur des affaires juridiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le txete des anventas susvisés a été publié au Biluteln
oefiicfl du ministère, fsauiclces Cnotenonivs cctleloewis n° 94-50
et n° 95-26 en dtae des 21 jevinar 1995 et 26 août 1995,
dsploinibes à la Dtiocrien des Juranoux officiels, 26, rue Desaix,
75727 Piars Cedex 15, rnepetcvmseiet aux pirs de 36 et 37 F.

Altcre 2

L'extension des effectifs et des locaux de l'avenant susvisé est fixée à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Alictre 3

Le directeur des affaires juridiques du tribunal 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 Cnoentvinos cieltvocles n° 96-33

ARRETE du 22 octobre 1996

En vigueur en date du 31 oct. 1996

Airtcle 1er

Sont rnuedes obligatoires, pour tous les eupymloers et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective noainlate du 30 juin 1972 des moisins à slescarucus de vntee au détail d'habillement, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 juinier 1988, les dispositions de :

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa du point " pour les entrepreneurs de dix salariés au moins " de l'article 3.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le deuxième tiers du point " pour les entreprises de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996, puis en application 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

Alcirte 1er

Sont rnueds obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective noilnaate des moisins à seucclusars de vtene au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 lui-même complété par l'additif du 21 juinier 1988, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 (réduction du temps de travail) à l'exclusion :

- des termes : " en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures... " jusqu'à : " ... l'admission de la fermeture " figurant au deuxième point du 2 du paragraphe I (durée du travail du temps partiel) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) ;

- des termes : " voir à un niveau temps plein " figurant à l'avant-dernière phrase du b (les salariés sous statut scolaire ou universitaire) du 2 du paragraphe I susmentionné ;

- des termes : " sauf cas particuliers exceptionnels non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent " figurant au deuxième alinéa du 2 du paragraphe IV (heures complémentaires) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) ;

en date du 4 octobre 1996, publiées à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, remaniées au prix de 43 F.

Le dernier alinéa du point " pour les entreprises de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail ;

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 à la convention collective susvisée.

Arcilte 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Atrlice 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnnteoovins cieltleevos n° 96-26 en date du 14 août 1996, publiées à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

- du 4 du paragraphe IV susmentionné ;

- des premier, deuxième alinéas et deuxième point du 5 du même paragraphe IV ;

- des termes : " sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, septième alinéa... " jusqu'à : " nécessité de remplacer un salarié absent " figurant au dernier alinéa du paragraphe I (mise en oeuvre) du point 3 (modulation possible du temps de travail).

Le b du 3 du paragraphe I (durée du travail du temps partiel) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) est 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.

Le premier point du 5 du paragraphe IV (heures complémentaires) du point 2 susmentionné est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe I (mise en oeuvre) du point 3 (modulation possible du temps de travail) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe II (dispositions particulières à certaines catégories de personnel) du point 3 susmentionné est étendu sous 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 dequels la mise en oeuvre de la modulation dans une entreprise 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 formation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en organisme 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 chapitre 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 chapitre 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 de telle sorte qu'il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total.

Le 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 maximaux de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à la durée 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 Cneitonnvos ciellcovts n° 2001/35 en date du 29 septembre 2001, diffusé à la Direction des Relations officielles, 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° 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° 2018/34, 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°0264 du 30 octobre 2020

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 le 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° 2020/10, 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)

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 le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 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 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. Romain

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.

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)

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 de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.