

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0468

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1)

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 3 décembre 2024 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635394

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635394

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 03:43

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 3	•
Article 41	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 40	•
Article 4 ter	•
Article 4	•
Article 4 bis	•
Article 38 (1)	•
Article 39	•
Article 38 bis	•
Article 35	•
Article 34 (1)	•
Article 37	•
Article 36 (1)	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 4 ter	•
Article 32	•
Article 30	•
Article 31 (1)	•
Article 33	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7 (1)	•
Article 8 (1)	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•

Article 17	•
Article 45	•
Article 44	•
Article 22	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 46	•

Avenant salaires en vigueur

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•

Avenant : Avenant cadres du 10 juin 1982

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant cadres, Annexe I classification Avenant du 20 décembre 1984

Article	•
---------	---

Avenant : Accord du 15 novembre 2002 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Article 6	•
Article 5	•
Article 4	•
Article 3	•
Article	•
Article 2	•

Article 1er *

Avenant : Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des employ

Article *

Avenant : Lettre d'adhésion du 17 mars 2006 de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des

Article *

Avenant : Accord du 20 mai 2008 relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation *

Article 1 *

Article 2 *

Article 3 *

Avenant : Accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel *

Article *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Avenant : Avenant rectificatif du 2 novembre 2020 à l'accord du 21 octobre 2019 relatif au financement du dialogue social *

Article 1er *

Article 2 *

Avenant salaires : Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres *

Article *

Avenant salaires : Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009 *

Article 1 *

Article 2 *

Avenant salaires : Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Avenant salaires : Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013 *

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Lexique *

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 2 juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971 (1)

ART. 3 La présente convention est applicable à l'exclusion de toute autre et elle se substitue, le cas échéant, aux conventions collectives régionales, départementales ou locales qui réglaient auparavant la situation des employés visés à l'article 1^{er}. Cependant, et conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis au titre de conventions antérieures ou du contrat individuel de travail.

ART. 41 Dans les magasins où le personnel est tenu de porter une blouse, la direction fournira les blouses nécessaires à concurrence de 2 par an.

ART. 1er La présente convention collective règle, sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de la chaussure et qui exploitent au moins 5 magasins. En principe, les entreprises soumises à cette convention collective se trouvent répertoriées sous le numéro de code NAF de l'INSEE 47.72 A ; le code NAF n'a cependant qu'une valeur indicative et seule compte l'activité principale de l'entreprise.

ART. 2 La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à dater du 1^{er} juillet 1968 et se poursuivra ensuite par tacite reconduction d'année en année.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations syndicales signataires devra être formulée 3 mois au moins avant la date d'échéance annuelle.

La demande de révision sera adressée, par pli recommandé avec avis de réception, à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

Les pourparlers commenceront 15 jours au plus tard après la demande de révision.

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

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 42, qui peuvent se faire d'un commun accord entre les parties.

ART. 40 Les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur dans le domaine de la réglementation du comité d'entreprise. Un accord sera recherché au niveau de chaque entreprise pour fixer les moyens de financement des œuvres sociales à gérer par le comité.

ART. 4 ter Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des [articles L. 2411-1 et suivants du code du travail](#).

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller/retour, tarif SNCF 2^{de} classe.

Pour les trajets dépassant 4 heures aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

- frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés participant aux réunions sera effectuée par les entreprises dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les entreprises adhérentes pourront se faire rembourser ces frais en les adressant au syndicat patronal.

ART.
4

Les parties contractantes reconnaissent aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, les mesures de disciplines ou de congédiement (1).

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat déterminé.

Conformément à la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 chaque syndicat représentatif pourra constituer une section syndicale afin d'assurer la représentation des intérêts professionnels de ses membres.

La collecte des cotisations syndicales pourra être effectuée à l'intérieur de l'établissement mais en dehors des temps et des locaux de travail.

Les publications et tracts syndicaux pourront être librement diffusés dans l'enceinte de l'établissement aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

L'affichage des communications syndicales s'effectuera sur des panneaux réservés à cet usage. Un exemplaire de ces communications devra être transmis à la direction, simultanément à l'affichage.

Les communications, publications et tracts ne pourront avoir qu'un caractère strictement syndical et professionnel.

Les membres de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement mais en dehors des heures et des locaux de travail et suivant des modalités fixées par accord avec la direction.

Dans la mesure où l'effectif de l'établissement atteindra au moins deux cents salariés, la direction mettra à la disposition des sections syndicales un local commun.

Le nombre des délégués syndicaux, les modalités et conditions de leur désignation, la détermination et l'indemnisation du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions seront fixés conformément au titre II de la loi du 27 décembre 1968 et aux décrets n°s 68-1183 et 68-1184 du 30 décembre 1968.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1974, art. 1^{er}).

ART.
4
bis

Le personnel visé par la présente convention pourra bénéficier des congés d'éducation ouvrière dans les conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957 et les textes subséquents. La durée de ce congé limitée à 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire pourra être prise en une ou deux fois.

Ce congé ne pourra être imputé sur le congé payé annuel et il sera assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits au congé payé annuel comme pour le décompte de l'ancienneté.

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans pourront également bénéficier, suivant les modalités fixées par la loi du 29 décembre 1961, de congés de formation d'animateurs pour la jeunesse.

ART.
38
(1)

Un congé de 16 semaines consécutives (6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après) sera accordé aux employées 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'employée à suspendre son travail 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et à prolonger son arrêt de travail de 14 semaines après l'accouchement (soit 22 semaines au total).

Les naissances multiples ouvrent droit également à un supplément de congé de 2 semaines.

La femme à qui un enfant est confié en vue de son adoption bénéficie d'un congé de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse, à moins que l'employeur puisse justifier d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir le contrat de travail.

Quelle qu'en soit la cause, aucun licenciement ne peut être notifié ou prendre effet pendant le congé de maternité ou d'adoption.

Il sera alloué aux employées ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise au moment de la date d'ouverture du congé prénatal, une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de sécurité sociale rétablie, le cas échéant, à son montant avant déduction des frais d'hospitalisation, de façon qu'elles perçoivent 100 % du salaire calculé dans les mêmes conditions que pour la maladie, pendant le congé prénatal et les 10 semaines du congé suivant l'accouchement.

Toutefois, pour bénéficier de ces compléments, les employées devront, sauf cas de force majeure, effectivement reprendre leur travail à l'expiration du congé de maternité.

A l'expiration du congé de maternité éventuellement prolongé, les employées pourront bénéficier, sous les conditions prévues à l'article 36 de la présente convention, des indemnités complémentaires de maladie.

Le congé de maternité ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail (arrêté du 16 juillet 1981, art. 1er).

ART.
39

Au cas où les diverses préférences de réembauchage, reconnues par la présente convention, viendraient en concurrence, elles se régleraient d'après l'ancienneté respective des différents postulants.

Les préférences de réembauchage, reconnues par la présente convention, ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la loi sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre.

L'employé réembauché à la suite de l'exercice d'un droit de préférence conservera les avantages de l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ. Toutefois, s'il avait déjà touché une indemnité de congédiement, la nouvelle indemnité ne serait éventuellement calculée que sous déduction des sommes déjà perçues à ce titre.

ART.
38
bis

Dans les conditions prévues par la loi, un congé parental d'éducation d'une durée maximale de 2 ans, simplement suspensif du contrat de travail, est accordé sur la demande des intéressés sous réserve que leur ancienneté ne soit pas inférieure à 1 an.

Quelle que soit l'ancienneté des salariées, celles-ci pourront obtenir un congé non rémunéré pour élever leur enfant d'une durée maximale de 1 an à compter de la date d'expiration de leur congé de maternité ou d'adoption ; la demande devra en être présentée 15 jours au plus tard avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption.

Au terme du congé ainsi obtenu et à condition de confirmer 3 mois à l'avance leur intention de reprendre le travail, elles seront réintégrées dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur.

Il pourra être accordé aux employées, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés pour soigner un enfant malade.

**ART.
35**

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service militaire obligatoire, de périodes militaires obligatoires ou par un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Il sera alloué à l'employé ayant plus de 1 an de présence dans la maison et effectuant une période militaire obligatoire de réserve une indemnité de :

- 100 % de son salaire s'il est père de famille ;
- 75 % de son salaire s'il est marié ;
- 50 % de son salaire s'il est célibataire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois du total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par l'employé.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen de l'année précédente.

**ART.
34
(1)**

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

- mariage du salarié : 4 jours portés à 1 semaine après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 juillet 1981, art. 1^{er}).

**ART.
37**

Les dispositions de l'article 36 relatif à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du deuxième jour de l'arrêt de travail, le premier jour étant intégralement à la charge de l'employeur, en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie n'entraînent pas, en principe, la rupture de plein droit du contrat à condition, sauf cas de force majeure, qu'elles soient notifiées à l'employeur dans les 48 heures avec indication de leur durée probable. Un certificat médical devra être adressé dans le plus bref délai possible à l'employeur qui aura la possibilité de faire procéder à une contre-visite.

Aucune mesure de licenciement ne peut intervenir pour cause de maladie avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après :

A partir de 10 ans d'ancienneté et si les absences pour maladie de l'intéressé n'ont pas excédé au cours de l'année précédente (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise) la moitié de la période d'indemnisation à laquelle son ancienneté lui donnait droit, le contrat de travail ne pourra prendre fin au plus tôt qu'à la date à laquelle ses absences auront atteint, pour l'année en cours, une durée de 6 mois.

Toutefois, pendant la période d'indemnisation ou la période de protection de 6 mois, l'employeur aura le droit de procéder au remplacement provisoire de l'employé absent. L'employé embauché à titre de remplacement provisoire n'aura droit qu'à un préavis spécial de congédiement de 8 jours et l'employé malade bénéficiaire de la présente clause devra prévenir l'employeur de son retour au moins 8 jours à l'avance.

Toute notification de licenciement en cours de maladie sera faite par lettre recommandée et tiendra compte du préavis.

Si l'absence pour cause de maladie impose le remplacement définitif et le licenciement de l'intéressé, celui-ci bénéficiera d'une priorité d'embauchage dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison, à condition d'en avoir fait préalablement la demande écrite.

A partir du 11^e jour d'absence pour cause de maladie, les employés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 3 ans d'ancienneté : 2 mois à 100 % ;
- après 7 ans d'ancienneté : 2 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;
- après 10 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 %.

Ces indemnités devront être calculées sur la base de tous les éléments de la rémunération déterminant le montant de l'indemnité de congés payés.

Elles ne pourront toutefois (prestations de la sécurité sociale comprises) excéder ni la moyenne des salaires touchés par les employés de même catégorie travaillant dans le même magasin pendant la période de maladie de l'intéressé ni le salaire plafond de la sécurité sociale.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise), les indemnités ne pourront être versées au cours de cette année, pendant une période supérieure à celle fixée par le barème ci-dessus.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 juillet 1981, art. 1^{er}).

Les salaires mensuels minima garantis pour chaque catégorie d'emploi sont fixés conformément au barème annexé à la présente convention.

Il ne sera pas fait application des dispositions du décret du 31 décembre 1938 sur les équivalences : en conséquence, pour le personnel affecté à la vente, les temps de présence effective seront assimilés à des temps de travail.

La prime d'ancienneté est calculée sur les salaires mensuels minima garantis à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 %, 15 % après 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans, 15 ans de présence dans l'établissement. Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé.

Pour les vendeurs et vendeuses dont tout ou partie de la rémunération est fonction du chiffre de vente, les modalités suivantes de règlement seront appliquées :

Il sera ouvert à tout employé un compte où, à chaque paie de fin de mois, seront inscrits son salaire minimum mensuel garanti et, en regard, le gain effectivement réalisé par l'employé durant le mois. Si le gain est inférieur au salaire minimum mensuel garanti, une indemnité complémentaire, égale à la somme nécessaire pour parfaire le salaire minimum mensuel garanti, lui sera versée, et cette somme sera inscrite dans une colonne : " compte débiteur d'ordre " ;

Si par contre le gain est supérieur au salaire minimum mensuel garanti, l'excédent sera versé à l'employé, sous déduction, s'il y a lieu, des sommes dont il pourrait être débiteur en vertu du fonctionnement du paragraphe précédent.

Le compte de chaque employé sera arrêté et définitivement soldé deux fois par an, le 30 juin et le 31 décembre.

Il est spécifié qu'en ce qui concerne les périodes d'absence d'un employé, à l'exclusion des vacances, chaque jour d'absence sera déduit dans tous les calculs à intervenir, soit lors d'un calcul mensuel, soit lors du règlement semestriel, à raison d'un trentième du salaire minimum mensuel garanti.

Il est stipulé que le mode de règlement faisant l'objet des paragraphes précédents n'a été établi et ne pourra fonctionner qu'à la condition formelle qu'il s'applique à des périodes semestrielles allant du 1er janvier au 30 juin et du 1er juillet au 31 décembre.

La pratique courante d'une langue vivante donne droit à une majoration de 10 % du salaire minimum garanti ; la pratique courante de chaque langue supplémentaire donne droit à une majoration de 5 % du salaire minimum garanti.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer chaque année, sauf circonstances exceptionnelles, en vue de la revalorisation des salaires garantis.

NOTE : Accord 22 octobre 2012 article 15 BO 2013/02 :

"Compte tenu de la création du système de promotion sociale par échelons, les parties entendent par la présente supprimer, à compter de la signature des présentes, la prime d'ancienneté telle que prévue à l'alinéa 3 de l'article 42 de la convention de branche, de l'article 2 de l'avenant « Salaires » du 6 mars 1991 et de l'article 3 de l'avenant « Salaires » du 26 juin 1995 pour lesquels le présent article emporte révision.

Toutefois, les salariés bénéficiant de la prime d'ancienneté à la date de la mise en place effective dans l'entreprise de la nouvelle grille de classification se voient garantir le montant de la prime acquise à cette date.

Le montant de cette prime figure sur une ligne différentielle du salaire de base sur la fiche de paie du salarié concerné."

Le travail des femmes et des jeunes est organisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A rendement égal et pour un même travail exécuté dans des conditions identiques, il n'est pas fait de différence entre les appointements des personnels masculin et féminin.

Les abattements d'âge applicables aux jeunes employés ne justifiant pas d'au moins 6 mois de pratique professionnelle dans le commerce de détail de la chaussure sont fixés à :

- 20 % de 16 à 17 ans ;

- 10 % de 17 à 18 ans.

Les salaires garantis des travailleurs ayant une capacité physique réduite sont soumis à l'abattement fixé par la commission départementale visée par les décrets des 7 février et 26 octobre 1964.

ART.
4
ter

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations.

Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des [articles L. 2411-1 et suivants du code du travail](#).

Les frais de transport sont remboursés, sur présentation de justificatifs, sur la base d'un billet de train aller/retour, tarif SNCF 2^{de} classe.

Pour les trajets dépassant 4 heures aller du domicile au lieu de réunion, les salariés pourront se faire rembourser sur la base d'un billet d'avion sur le vol le plus économique.

Les frais d'hébergement et de repas sont remboursés sur présentation de justificatifs et sur les bases suivantes :

- frais d'hébergement selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 6 fois le minimum garanti en vigueur le mois de la réunion.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés participant aux réunions sera effectuée par les entreprises dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les entreprises adhérentes pourront se faire rembourser ces frais en les adressant au syndicat patronal.

ART.
32

Une fois atteint l'âge normal de prise de la retraite et quelle que soit la partie à laquelle incombe l'initiative du départ, la cessation du contrat de travail donnera lieu à l'allocation d'une indemnité de fin de carrière calculée sur la base d'un taux et d'un plafond égaux à la moitié de ceux fixés au dernier alinéa de l'article 31.

Cette indemnité sera également due en cas de départ volontaire du salarié intervenant entre 60 ans et l'âge normal de prise de la retraite.

Le cas échéant et si l'initiative du départ incombe à l'employeur, l'indemnité de fin de carrière sera complétée à concurrence d'un montant correspondant à l'allocation de 1/10 du salaire mensuel moyen par année de présence.

ART.
30

Les licenciements sont régis par la législation en vigueur. En conséquence :

Le licenciement sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les entreprises comptant plus de 10 salariés, et quand l'ancienneté de l'intéressé atteint au moins 1 an, l'employeur devra au préalable entretenir le salarié des motifs pour lesquels il envisage de le licencier et recueillir ses explications.

A cette occasion, le salarié peut se faire assister par une personnalité de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

L'employeur devra convoquer l'intéressé à cet entretien préalable par une lettre recommandée qui précisera l'objet de la convocation et rappellera les droits de l'intéressé à se faire assister.

Quand la lettre de licenciement, qui ne pourra être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien préalable, ne mentionne pas les causes réelles et sérieuses du licenciement, l'employeur est tenu de les faire connaître par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 10 jours suivant la demande de l'intéressé, demande qui devra être elle-même formulée par lettre recommandée avec accusé de réception avant le 11e jour suivant la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.

Quand il est motivé par une cause économique, le licenciement doit avoir été autorisé par l'inspection du travail, la demande d'autorisation ne pouvant être présentée par l'employeur qu'après l'entretien préalable ci-dessus mentionné.

Les parties signataires conviennent, d'autre part, que les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à condition de manifester leur intention de s'en prévaloir dans les 2 mois suivant leur départ de l'entreprise.

ART.
31
(1)

Tout employé licencié, sauf pour faute grave de sa part, recevra, s'il compte au moins 2 années de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de toute indemnité qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé. Si l'employé compte moins de 4 années de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois ; après 4 années de présence, cette indemnité sera égale, par année d'ancienneté, à 25 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois sans pouvoir dépasser 6 fois ce salaire.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 16 juillet, art. 1er).

ART.
33

Le régime des congés payés, établi par les articles 54 f et suivants du livre II du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

- 1 mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services ;
- le personnel dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficiera, sauf impossibilité de service, de ses congés pendant la période des vacances scolaires ;
- le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage. Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les périodes d'absence pour maladie constatée par certificat médical et ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires de l'article 36, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

L'indemnité de congés payés est régie conformément aux dispositions de l'article 54 j du livre II du code du travail.

Après 10, 15, 20, 25 et 30 ans d'ancienneté, la durée du congé sera portée pour une période de travail effectif ou assimilée d'une année à 25, 26, 27, 28 ou 29 jours ouvrables.

Les jours de congé supplémentaires correspondants pourront être accordés en dehors de la période légale des congés payés.

ART.
25

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai, qui est de 1 mois pour les employés.

A la fin de la période d'essai, chaque salarié recevra notification de sa fonction, de sa catégorie d'emploi et de son salaire garanti sur la base de 40 heures de travail par semaine (ou 173 heures 33 de travail par mois).

ART.
26

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction, entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification à l'intéressé.

ART.
27

Pour toutes modifications intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :

- en faire la déclaration ;
- produire toutes pièces prouvant sa nouvelle situation.

ART.
23

Les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel aux services de la main-d'œuvre. Ils se réservent de recourir à toute époque à l'embauchage direct ; toutefois, ils peuvent faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires.

ART.
24

Lors de l'embauchage, il est donné obligatoirement connaissance de la présente convention collective et des avenants s'y rapportant à l'employé embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être remis à chaque délégué du personnel.

ART.
47

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes de la ville de Paris, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

ART.
48

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministre des affaires sociales un arrêté d'extension de la présente convention dans les conditions fixées à l'article 31 j du livre Ier du code du travail.

ART.
49

Conformément à l'article 31 c du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes de la ville de Paris.

ART.
28

La durée du délai-congé réciproque est, après le mois d'essai, réglée de la façon suivante :

- 15 jours si l'employé a moins de 6 mois de présence ;
- 1 mois si l'employé a plus de 6 mois de présence.

Tout employé licencié, comptant au moins 2 années de services effectifs au titre du contrat de travail alors résilié, a droit, en l'absence de faute grave, à un délai-congé de 2 mois.

ART.
29

Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés licenciés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures tant que le total de ces absences n'aura pas atteint 70 heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront 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. Lorsqu'un salarié licencié trouve un emploi au cours de la période de préavis, il est autorisé à quitter son emploi à condition de fournir la preuve de son nouvel engagement.

ART.
5

Dans chaque établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés, 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés, 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 250 salariés, 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 251 à 500 salariés, 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés, 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- au-dessus, 1 délégué titulaire et 1 suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de 500 salariés.

La direction mettra à la disposition des délégués un local pour leur permettre de remplir leur mandat et de se réunir.

ART.
6

Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise, cadres et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Lorsque le nombre des électeurs, dans une des catégories prévues ci-dessus, sera inférieur à 6, les salariés pourront constituer un seul collège électoral.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et la ou les organisations syndicales signataires ou reconnues représentatives dans l'entreprise ; dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail déciderait de cette répartition.

ART.
7
(1)

Sont électeurs tous les salariés âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé 6 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 420-8 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1974, art. 1er).

ART.
8
(1)

Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, les ressortissants algériens, les ressortissants des Etats membres de la CEE, les étrangers titulaires de la carte de résident privilégié, âgés de 21 ans accomplis, sachant lire et écrire et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis au moins 12 mois.

L'inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, prévues aux articles 7 et 8, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins de 1/4 de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Ne sont pas éligibles les électeurs qui sont déchus de leurs fonctions syndicales en vertu des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 420-9 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1974, art. 1^{er}).

ART.
9

Les délégués sont élus pour une durée de 1 an. Ils sont rééligibles.

ART.
10

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour des raisons indiquées à l'article suivant, son remplacement est assuré par un délégué suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

En cas de vacance de plus de la moitié des délégués (tant titulaires que suppléants), pour quelque cause que ce soit, au moins 3 mois avant la date normale des élections, il sera procédé à des élections complémentaires.

ART.
11

En cours de mandat, les fonctions de délégué prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

ART.
12

Les délégués ont pour mission de présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives dans les formes prévues par la loi du 16 avril 1946.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application des taux de salaires, des classifications professionnelles, de toutes les dispositions du code du travail, des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale, ainsi que de la présente convention collective.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toute plainte ou observation relative à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

Lorsqu'une proposition de sanction fait l'objet d'un rapport celui-ci est communiqué aux délégués du personnel après accord de l'intéressé.

ART.
13

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par le chef d'établissement ou par son représentant au moins 1 fois par mois, aux heures fixées par lui et affichées dans l'établissement ou le service 6 jours ouvrables avant la réception.

En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement en cas d'urgence, sur leur demande ou celle du chef de l'établissement.

Lorsque la réception concerne les attributions d'un seul délégué, le délégué titulaire peut demander à être reçu avec son délégué suppléant.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

En règle générale, les réceptions des délégués auront lieu pendant les heures normales de travail.

ART. 14 Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai ne dépassant pas 6 jours à dater de la réception des délégués, la réponse à cette note.

Le texte de la note des délégués, ainsi que celui de la réponse du chef d'entreprise, peuvent, lorsque les réclamations qui en font l'objet sont des réclamations collectives, être affichés par les délégués aux emplacements prévus par la loi.

ART. 15 Le temps passé pour l'exercice des fonctions de délégués sera rémunéré comme temps de travail (tous éléments du salaire inclus).

La durée de ces fonctions, qui s'exercent soit à l'intérieur de l'entreprise, soit à l'extérieur, ne doit pas excéder 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ces 15 heures n'est pas compris le temps correspondant aux convocations spéciales de la direction ou aux réunions périodiques prévues à l'article 13.

Afin de n'apporter aucune entrave au fonctionnement normal de l'entreprise, les déplacements des délégués ne doivent être effectués qu'avec l'accord de la direction ou des chefs de service intéressés.

ART. 16 L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les délégués ne peuvent être congédiés en raison de fait découlant de l'exercice normal de leurs fonctions.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la qualité de délégué du personnel pour son affectation ou sa mutation au sein de l'entreprise.

ART. 17 Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

ART. 45 Le personnel visé par la présente convention devra être obligatoirement affilié à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition, comme prévu par l'accord national paritaire du 8 décembre 1961 (régime UNIRS). Les entreprises ayant déjà affilié leur personnel à une telle institution modifieront éventuellement le régime de cette affiliation afin d'en assurer la conformité avec l'accord du 8 décembre 1961.

ART. 44 Le personnel ouvrier d'entretien, employé à poste fixe et ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise, bénéficiera des mêmes conditions que le personnel employé en ce qui concerne les indemnités prévues par les articles 31, 33, 34, 35, 36, 37 et 38.

Le personnel ouvrier est payé au tarif syndical de la profession.

ART. 22 Il faut entendre par apprenti celui ou celle qui est lié par un contrat d'apprentissage écrit à un chef d'entreprise et qui reçoit un enseignement méthodique et complet, sous la responsabilité de l'employeur, dans les conditions actuellement déterminées par le livre Ier, titre Ier du code du travail.

Les contrats conclus à partir du 1er juillet 1972 devront être conformes aux dispositions de la loi du 16 juillet 1971 et des textes réglementaires qui seront pris pour son application.

Un avenant à la présente convention fixera, après la publication de ces derniers textes, les modalités précises du régime de l'apprentissage dans le commerce de détail de la chaussure.

**ART.
18**

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction, après avis des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives, 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections est rémunéré comme temps de travail.

La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date est annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise et accompagné de la liste des électeurs éligibles.

Les réclamations au sujet de cette liste doivent être formulées par les intéressés au plus tard 4 jours ouvrables avant le jour des élections.

Les listes des candidats sont présentées et affichées au plus tard 2 jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, sont réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales à l'affichage des communications suivantes :

1° Avis de scrutin ;

2° Liste électorale par collège ;

3° Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;

4° Liste des candidats ;

5° Procès-verbaux des opérations électorales ;

6° Protocoles d'accord, le cas échéant.

**ART.
19**

Le bureau électoral de chaque section de vote est composé pour chaque collège des 2 électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Lorsque l'importance de l'entreprise le justifie, le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service de paie.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

**ART.
20**

L'élection a lieu en présence du bureau de vote, à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à 2 tours et avec représentation proportionnelle. Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Au premier tour, les listes sont présentées par les organisations syndicales représentatives conformément à la loi du 16 avril 1946, modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes opaques d'un modèle uniforme, devront être fournis par la direction, qui aura également à organiser les isolements.

Le panachage (remplacement d'un nom par un autre) est interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés. Il en sera de même pour des bulletins panachés ou comportant des inscriptions ou ratures autres que la simple radiation d'un ou de plusieurs noms de la liste.

Deux votes distincts ont lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les candidats sont proclamés élus d'après l'application des règles prévues par la législation en vigueur et la jurisprudence.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, les bulletins blancs ou nuls ne comptant pas, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Le nombre de voix de chaque liste est obtenu en divisant par le nombre de candidats figurant sur la liste le total des voix recueillies par chacun d'eux.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge de paix, qui statue d'urgence. La décision du juge de paix peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit dans les formes et délais prévus par l'article 23 du décret organique du 2 février 1852, modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914.

Il est porté devant la chambre sociale, qui statue définitivement.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du bureau.

Un exemplaire en est remis à chaque délégué élu ; un autre sera affiché dès le lendemain dans l'établissement intéressé ; un autre exemplaire reste entre les mains de la direction.

Missions de la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC)

Les parties signataires instituent une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Composition de la CPNC

La commission est composée :

- d'un collège « salariés » composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège « salariés ».

Un représentant salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie. Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Fonctionnement de la CPNC

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale, la fédération des enseignes de la chaussure (FEC).

La correspondance devra être adressée à : FEC, 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris. Mail : contact@f-e-c.fr.

Procédure de saisine de la CPNC

La demande est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la commission, tenu par la FEC et devra exposer le différend et le nom de la commission saisie.

Elle sera accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen. Si le dossier reçu est incomplet, le secrétariat notifiera au demandeur les éléments manquants au dossier.

Cette demande pourra être faite par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle.

Lorsqu'elle est saisie d'une demande de conciliation, la commission se réunit sur convocation du secrétariat le jour de la réunion suivante de la CPPNI, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Chaque fédération salariale représentée aura une voix sachant que la délégation patronale a toujours un nombre de voix égal à celui de la délégation salariale.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante, puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 3 décembre 2024 relatif aux salaires

ART.

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des [articles L. 2241-8](#) et [L. 2241-17 du code du travail](#).

ART.

1er À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	–	1 808,88 €
2	–	1 811,49 €
2	2	1 816,75 €
3	–	1 820,97 €
3	2	1 844,16 €
4	–	1 865,24 €
4	2	1 875,78 €
5	–	1 908,44 €
5	2	1 918,98 €

ART.

2 À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	–	2 068,64 €
7	–	2 286,81 €

ART.

3 À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel
8	–	29 428 €
8	2	30 755 €
9	–	32 747 €
9	2	34 740 €
10	–	37 174 €
11	–	41 601 €
12	–	47 133 €

ART.

4 Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux [articles L. 2231-5](#) et [L. 2231-6 du code du travail](#).

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'[article L. 2231-8 du code du travail](#), le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

SECTION 3

Avenant : Avenant cadres du 10 juin 1982

Source officielle Légifrance

ART.

Toute mutation définitive doit être notifiée par écrit.

Les modifications éventuellement apportées aux conditions de travail et de logement seront précisées préalablement.

Si la mutation comporte un changement de classification, cette dernière doit être obligatoirement précisée.

La mutation ne peut entraîner une réduction de la situation pécuniaire de l'intéressé, exception faite des primes liées à la situation particulière de l'établissement.

Les caractéristiques de structure des entreprises visées par la présente convention font que la mutation des gérants est inhérente à la nature même de leurs fonctions.

Toutefois, le refus de mutation n'entraîne pas automatiquement la rupture du contrat de travail et aucune mesure de rupture ne peut intervenir quand l'acceptation de la mutation intervient dans les 8 jours de sa notification, et cela alors même que le poste à pourvoir a été doté d'un nouveau titulaire dans l'attente de l'acceptation.

Quand la rupture intervient effectivement, elle ne peut être considérée comme une démission pure et simple, l'employeur en ayant pris l'initiative.

En conséquence, dans cette dernière hypothèse, l'employeur devra observer les formalités légales requises en matière de licenciement.

En outre, quelles que soient les dispositions prévues par le contrat de travail en matière de mutation, l'intéressé bénéficiera des indemnités normalement attachées au licenciement, dès lors qu'il aura fait l'objet, passée sa période de formation, de plus de deux mesures de mutation à l'initiative de l'employeur - et ayant nécessité un changement de résidence - dans les 3 dernières années (de date à date).

ART.

La durée hebdomadaire de travail est normalement de 39 heures réparties dans les conditions prévues par les textes réglementaires et conventionnels en vigueur.

Quand la durée du travail est répartie sur six jours, les cadres bénéficient des avantages prévus par l'article 1er du décret du 3 octobre 1956 ; dans le cas d'attribution d'un repos compensateur, celui-ci pourra être, d'un commun accord, bloqué en tout ou partie en dehors de la période légale des congés payés.

Quand les cadres n'auront pu bénéficier des réductions de la durée du travail prévues par l'accord collectif du 2 avril 1982 applicable aux commerces de l'équipement de la personne selon les mêmes modalités que le personnel " employés " ou selon des modalités équivalentes, il leur sera accordé une demi-journée de repos compensateur par mois de travail. Cette demi-journée doit être prise mensuellement ; elle ne pourra donner lieu à regroupement qu'après accord écrit et préalable.

S'il a été fait application partielle des réductions prévues au bénéfice du personnel " employés ", les avantages ci-dessus seront calculés au prorata.

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire dans les mêmes conditions que le personnel placé sous leurs ordres bénéficient des majorations pour heures supplémentaires.

Ces majorations donnent lieu à une rémunération distincte :

- pour leur totalité quand les appointements n'ont pas un caractère forfaitaire ;
- à concurrence de la fraction appropriée quand, malgré l'existence d'un forfait, le montant des appointements reste inférieur aux sommes dues aux intéressés en application des dispositions légales et conventionnelles ainsi que des conventions des parties.

ART.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise ou de l'établissement y compris annexes, filiales, succursales, quel que soit l'emploi du début.

Entrent en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté et, le cas échéant, en se cumulant :

- les interruptions pour le service national ;
- les suspensions pour mobilisation, faits de guerre, périodes militaires obligatoires ;
- les suspensions pour accident, maladie, maternité, congés exceptionnels et absences ayant fait l'objet d'un accord entre les parties.

ART.

Après la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à 3 mois pour les cadres.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les cadres seront autorisés à s'absenter, chaque jour, pendant 2 heures. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction des appointements, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du cadre.

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

En cas de départ concomitant de deux cadres appelés à se remplacer mutuellement, les absences de l'un et de l'autre ne pourront coïncider plus d'une fois par semaine.

En cas de congédiement, l'employeur devra se conformer aux prescriptions de la loi du 13 juillet 1973 et du décret du 10 août 1973 ; lorsque la moitié du délai-congé, soit 1,5 mois, aura été exécutée, si l'intéressé se trouvait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, avant la fin de la période de préavis, il pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du délai-congé.

ART.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950.

ART.

Toute modification d'appointements ou de fonctions du cadre fera préalablement l'objet d'une notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante.

ART.

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour être déposé à la direction départementale du travail de Paris.

ART.

Les appointements minima annuels des cadres, tous éléments de rémunération compris sont fixés à l'annexe II pour un horaire mensuel de 169 heures en fonction de la classification établie à l'annexe I.

Les cadres dont la rémunération n'atteindrait pas au cours d'un mois déterminé le douzième de la garantie annuelle correspondant à leur catégorie bénéficieront d'un droit à un acompte, de façon à pouvoir obtenir un montant mensuel de ressources au moins égal à ce 1/12. Ce droit devra être mentionné dans les contrats individuels si besoin est, sous forme d'avenant.

Les acomptes perçus seront déduits des appointements afférents aux mois pour lesquels la rémunération dépasse le 1/12 de la garantie annuelle.

ART.

Les appointements minima annuels des cadres, tous éléments de rémunération compris et, le cas échéant, les avantages en nature étant pris en compte pour les valeurs forfaitaires définies par l'arrêté du 9 janvier 1975 (1) sont fixés à l'annexe II pour un horaire mensuel de 169 heures en fonction de la classification établie à l'annexe I.

Les cadres dont la rémunération n'atteindrait pas au cours d'un mois déterminé le 1/12 de la garantie annuelle correspondant à leur catégorie bénéficieront d'un droit à un acompte, de façon à pouvoir obtenir un montant mensuel de ressources au moins égal à ce 1/12. Ce droit devra être mentionné dans les contrats individuels si besoin est, sous forme d'avenant.

Les acomptes perçus seront déduits des appointements afférents aux mois pour lesquels la rémunération dépasse le 1/12 de la garantie annuelle.

(1) Soit, pour le logement, 20 fois le salaire minimum garanti par mois quand la rémunération est inférieure au plafond de la sécurité sociale et la valeur locative cadastrale quand la rémunération atteint ou dépasse ce plafond (avenant du 20 décembre 1984).

ART.

Le présent avenant prend effet le 1er mai 1982, les cadres ayant cessé leurs fonctions avant la date de sa signature ne pouvant cependant s'en prévaloir.

Les appointements garantis, objet de l'annexe II, commencent à s'appliquer à l'année ouverte le 1er janvier 1982.

ART.

La durée normale de la période d'essai est de 3 mois. A la fin de cette période au plus tard, le cadre reçoit notification écrite de sa fonction ainsi que des modalités ou montant de sa rémunération.

ART.

Le régime des congés payés, établi par les [articles L. 223-1 et suivants du code du travail](#), est complété par les dispositions suivantes :

Un mois avant les premiers départs, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affiche dans chacun des services.

Les cadres dont les enfants fréquentent un établissement primaire, secondaire ou technique bénéficieront d'une priorité pour prendre leurs congés pendant la période des vacances scolaires.

Les époux travaillant dans la même entreprise prennent leur congé simultanément.

Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les périodes d'absence pour maladie constatée par certificat médical et ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires de l'article 10, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

L'indemnité de congés payés est régie conformément aux dispositions des [articles L. 223-11 et suivants du code du travail](#).

La durée du congé sera au moins portée à 31,32,33 jours ouvrables après 20,25,30 ans d'ancienneté.

Les jours de congés supplémentaires correspondants pourront être accordés en dehors de la période légale des congés payés et resteront sans influence pour l'appréciation d'un droit éventuel à un congé supplémentaire de fractionnement.

ART.

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie n'entraîne pas la rupture du contrat de travail à condition, sauf cas de force majeure, d'être notifiée à l'employeur dans les 48 heures avec indication de sa durée probable. Un certificat médical devra être remis à l'employeur dans les meilleurs délais. Toutefois, dans le cas où cette absence imposerait le licenciement de l'intéressé, ce licenciement notifié par lettre recommandée avec accusé de réception devra être opéré en tenant compte du délai de préavis et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement.

Le délai de préavis ne pourra commencer à courir avant la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après.

A partir de 10 ans d'ancienneté et si la période d'indemnisation dont bénéficie l'intéressé ne comporte pas directement cet effet, le contrat de travail ne pourra prendre fin au plus tôt que 1 an après le début de l'indisponibilité du cadre.

L'intéressé aura une priorité de réembauchage dans un emploi similaire pendant 1 an après sa guérison, ce délai pouvant être prolongé de 2 semestres, à condition que le cadre en fasse la demande écrite dans le 1er mois de chaque période semestrielle.

L'ancienneté du cadre réembauché sera décomptée à partir de la date du réembauchage pour le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de fin de carrière ; pour les autres avantages liés à l'ancienneté, il sera tenu compte, de surcroît, de l'ancienneté acquise au titre du contrat de travail antérieur.

Les cadres bénéficieront, lorsqu'ils percevront les indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et éventuellement au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils reçoivent tous éléments du salaire compris :

- après 1 an de présence, 3 mois à 100 % ;
- après 5 ans de présence, 3 mois à 100 % et 2 mois à 75 % ;
- après 10 ans de présence, 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 % ;
- après 15 ans de présence, 4 mois à 100 % et 4 mois à 75 % ;
- après 20 ans de présence, 4 mois à 100 % et 5 mois à 75 % ;
- après 25 ans de présence, 5 mois à 100 % et 6 mois à 75 % ;
- après 30 ans de présence, 6 mois à 100 % et 5 mois à 75 %.

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

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Les dispositions ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

ART.

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel ayant la qualité de cadre.

On entend par cadres les collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par l'expérience personnelle (autodidactes).

Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur des collaborateurs de toute nature. Dans certains cas toutefois, ils peuvent ne pas exercer ces fonctions de commandement (cadres d'études).

En règle générale, ils ont, dans la limite de leurs fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de ces fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir leur plan de travail.

Les dispositions de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure du 2 juillet 1968 s'appliquent au personnel ci-dessus défini, à l'exception de ses articles 25 à 29 inclus, 31 à 37 inclus et 42 auxquels sont substituées les dispositions qui suivent.

ART.

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

Les périodes de réserve obligatoire ne sont pas imputées sur le congé annuel et le cadre, après 1 an de présence dans l'entreprise, reçoit, pendant la durée de la période, une allocation complémentaire de la solde calculée de façon qu'il dispose de 100 % de son salaire.

Cette indemnité ne sera due que jusqu'à concurrence de 2 mois au total pendant la durée de service dans l'entreprise, quels que soient le nombre et la durée de chacune des périodes faites par le cadre.

ART.

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

- mariage du cadre : 4 jours, portés à 1 semaine après 1 an d'ancienneté ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, d'un enfant, d'un ascendant ou d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des beaux-parents, du tuteur : 3 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour.

ART.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au personnel employé ou cadre travaillant dans l'entreprise et qui serait estimé apte à occuper ce poste.

Quand la promotion est subordonnée à l'accomplissement d'une période probatoire, la durée maximale de cette dernière, d'une durée de 6 mois éventuellement renouvelable une seule fois, devra être préalablement précisée et notifiée par écrit. Si l'employé ou le cadre dont la promotion avait été envisagée ne donne pas satisfaction, il pourra être réintégré au plus tard à la date d'expiration de la période probatoire dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment sans perdre aucun des avantages dont il bénéficiait.

ART.

L'âge normal prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres étant actuellement fixé à 65 ans, le contrat de travail d'un cadre peut 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 (1).

Six mois avant que le cadre ait atteint l'âge de la retraite, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé son intention de mettre fin ou non au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite. Quand le contrat aura été prolongé au-delà de cet âge, l'employeur devra prévenir l'intéressé 3 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au contrat.

De même, le cadre qui désire prendre sa retraite à l'âge normal prévient l'employeur de son intention 6 mois avant la date à laquelle il atteindra cet âge. Quand le contrat aura été prolongé au-delà de l'âge normal de la retraite, le cadre devra prévenir l'employeur 3 mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au contrat.

Le cadre recevra au moment de son départ - que celui-ci ait lieu à son initiative ou du fait de l'employeur - une allocation de fin de carrière égale à 60 % de l'indemnité qui pourrait être allouée à un cadre licencié comptant la même ancienneté sur la base des taux de 10 % ou 25 % visés aux deux premiers alinéas de l'article précédent (2).

Le cadre qui demandera à prendre sa retraite à un âge compris entre 60 et 65 ans bénéficiera également de l'allocation de fin de carrière.

Le cas échéant, cette allocation sera complétée pour atteindre au moins un montant correspondant à 10 % du salaire mensuel moyen par année de présence.

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

ART.

Tout cadre licencié, lorsqu'il a droit au délai-congé, reçoit, après 2 ans de services, une indemnité de licenciement égale à 10 % du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de présence.

Après 3 ans de services, le taux de cette indemnité est porté à 25 %, son montant ne pouvant cependant dépasser 12 fois le salaire moyen mensuel.

Le taux et le plafond de l'indemnité sont majorés de 50 % quand le cadre licencié est âgé d'au moins 50 ans et qu'il totalise au moins 20 années de services.

Ces dernières majorations ne trouveront pas application, toutefois, quand l'âge de l'intéressé lui permettra d'être admis au régime de la garantie des ressources institué par l'accord national paritaire du 27 mars 1972.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 22 décembre 1982, art. 1er).

NOTA

NB : Dispositions étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

ART.

Les entreprises donneront toutes facilités aux cadres pour l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que la passation des examens.

Les parties contractantes soulignent l'intérêt de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et plus particulièrement de ses dispositions concernant les cadres. Elles conviennent de prendre toute mesure propre à en favoriser l'application la plus large et la plus rapide.

ART.

La durée de remplacement d'un cadre provisoirement absent par un autre cadre ou par un membre du personnel non cadre âgé de plus de 25 ans ne pourra excéder 6 mois, sauf circonstances exceptionnelles (fait de guerre, longue maladie, etc.). Si au bout de 6 mois le remplacement continue, le remplaçant deviendra cadre dans la catégorie correspondant aux fonctions exercées.

SECTION 4

Avenant : Avenant cadres, Annexe I classification Avenant du 20 décembre 1984

Source officielle Légifrance

ART. Cadres techniques, administratifs et commerciaux.

Position I :

Cadres débutants dans leur première année de fonction dans l'entreprise.

Echelon : C

Position II :

Cadres fréquemment autodidactes, n'ayant pas de personnel sous leurs ordres :

Echelon : A.

Cadres définis à la position II A après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : B.

Cadres exerçant des fonctions d'études ne se prêtant pas à l'exercice d'un commandement ;

Cadre adjoint à un titulaire d'un poste de commandement et susceptible de faire l'objet d'une promotion :

Echelon : C.

Cadres définis à la position II C après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : D.

Position III :

Cadres généralement placés sous les ordres d'un chef de service (ou dans les moyennes entreprises sous les ordres directs du chef d'entreprise) et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des employés et cadres des positions précédentes placés sous leur autorité.

Position IV :

Directeurs, responsables en totalité d'une des grandes fonctions de l'entreprise (administrative, financière, commerciale, personnel).

Cadres des magasins. Position I :

Premier et première exerçant des fonctions répondant à la définition donnée à l'article 1er. Intéressés au chiffre d'affaires d'un rayon ou de la succursale ;

Adjoint du gérant et susceptible de le suppléer d'une façon courante :

Echelon : A.

Cadres définis à la position I A après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre.

Echelon : B.

Gérant sans personnel (en dehors du conjoint) :

Echelon : C.

Position II :

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres :

Gérant sans personnel après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : A.

Gérants ayant de 1 à 2 employés sous leurs ordres après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : B.

Gérants ayant de 3 à 5 employés sous leurs ordres :

Gérants ayant de 2 à 3 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral :

Echelon : C.

Gérants définis à l'échelon II C après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : D.

Gérants ayant de 6 à 10 employés sous leurs ordres :

Gérants ayant de 4 à 5 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral :

Echelon : E.

Gérants définis à l'échelon II E après dix ans d'ancienneté dans des fonctions de cadre :

Echelon : F.

Position III :

Gérants ayant de 11 à 15 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant de 6 à 8 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Position IV :

Gérants ayant de 16 à 25 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant de 9 à 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Position V :

Gérants ayant plus de 25 employés sous leurs ordres ;

Gérants ayant plus de 13 employés sous leurs ordres dans les magasins organisés en libre service intégral.

Il est précisé que :

- le personnel d'entretien n'est pas pris en compte dans les effectifs déterminant les positions et échelons de classification des gérants ;
- les employés travaillant à temps partiel sont comptés pour la fraction obtenue en rapportant leur durée hebdomadaire de travail à quarante heures ;
- les apprentis sont pris en compte au prorata de leurs heures de présence dans la succursale ;
- les effectifs d'employés ci-dessus s'entendent comme les effectifs permanents au sens de la réglementation sur le bilan social ;
- la réduction des effectifs de la succursale dans laquelle le gérant exerce ses fonctions reste sans effet sur sa classification dans la mesure où cette réduction est motivée par la recherche d'une amélioration de productivité.

Avenant : Accord du 15 novembre 2002 portant constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.
6

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues à l'[article L. 132-10 du code du travail](#) puissent être effectuées par la partie la plus diligente. Les parties non signataires recevront, dès la signature du présent accord, une copie de celui-ci.

ART.
5

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'[article L. 132-2 du code du travail](#), pour une durée indéterminée.

Les organisations signataires, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au secrétariat de la CPNEFP et à toutes les parties signataires ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission paritaire nationale de négociation devra être réunie dans le délai de 1 mois.

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des organisations signataires ou adhérentes, avec un préavis de 2 mois, dans les conditions prévues par les articles [L. 132-7](#) et [L. 132-8](#) du code du travail.

ART.
4

Les membres titulaires et suppléants de la CPNEFP devront informer leur employeur de leur désignation et le prévenir de chaque date de réunion dès réception de la convocation émanant du secrétariat de la commission.

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants de la CPNEFP sont considérées comme temps de travail effectif pour tous les droits des salariés, notamment pour le maintien des salaires payés à échéance normale.

Les frais de déplacement des membres, titulaires et suppléants de la commission, sont remboursés, dans le délai maximum d'un mois, sur les bases suivantes et après remise des justificatifs originaux (aucune photocopie ne sera acceptée) :

- billet aller-retour SNCF en seconde classe ou avion au-delà de 500 kilomètres ;
- lorsque la durée du déplacement, aller-retour, dépasse 4 heures, les frais de repas et d'hébergement seront pris en charge dans la limite de 1 repas d'une valeur maximale de 6 fois le minimum garanti et d'une nuit d'hébergement d'un coût limité à 20 fois le minimum garanti.

ART.
3

3.1. Le secrétariat de la commission est assuré par la partie patronale, le syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure (SNCC) dont le siège est situé 124, boulevard Haussmann, 75008 Paris.

3.2. La CPNEFP se réunira au moins une fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins 3 de ses membres titulaires.

3.3. Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

3.4. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé. En cas d'absence d'un membre titulaire et de son suppléant, l'un ou l'autre peut donner pouvoir à un autre membre de la CPNEFP appartenant à son collège. Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs et peut donc disposer de 3 voix au maximum.

3.5. La présence de la moitié, au moins, des membres (présents ou représentés) de la commission est requise pour la validité des délibérations.

3.6. Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, sous réserve que le quorum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3.7. Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNEFP dans le cadre de ses activités. Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

3.8. Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

3.9. En cas de situation de blocage au sein de la CPNEFP, il sera fait appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale de la convention collective.

ART.

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 et à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, les interlocuteurs sociaux de la branche des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

En conséquence, les parties décident de mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure, dite CPNEFP des succursalistes de la chaussure.

ART.
2

La commission est composée :

- d'un collège "salariés" comprenant 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- d'un collège "employeurs" comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège "salariés" ;

Bureau :

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif. A chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Les missions et les attributions de la CPNEFP des succursalistes de la chaussure sont, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre ;
- établir un rapport, au moins une fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPNEFP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualités et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir de critères définis par la CPNEFP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la CPNEFP de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quinquennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la CPNEFP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la CPNEFP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en oeuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNEFP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNEFP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrats de qualification. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment ceux de l'éducation nationale et de l'emploi et de la solidarité ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) choisi par la branche.

SECTION 6

Avenant : Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure

Source officielle Légifrance

ART.

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Chaussures (employés des entreprises à succursales du commerce de détail) " n° 3120.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

SECTION 7

Avenant : Lettre d'adhésion du 17 mars 2006 de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 à la convention collective des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure

Source officielle Légifrance

ART. Pantin, le 17 mars 2006.

La fédération des services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des dépôts et enregistrements des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de trouver, ci-joint, l'adhésion de la fédération des services CFDT à l'avenant du 13 juin 2005 de la convention collective nationale des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure (brochure n° 3120) portant sur la participation des salariés aux réunions paritaires.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire générale.

SECTION 8

Avenant : Accord du 20 mai 2008 relatif au fonctionnement de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les parties signataires décident de substituer à [l'article 46 de la convention collective](#) des employés des entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure le présent accord.

ART.

2

Les parties signataires instituent une commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation composée des représentants des organisations signataires de la convention collective. Elle sera saisie de tous les différends collectifs constituant un problème d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, qui n'auront pas été directement réglés au plan de l'entreprise.

Les différends de toute autre nature, et notamment les conflits collectifs, pourront être soumis, après accord entre les parties, à la commission nationale, à charge pour elle de se déclarer compétente pour en connaître, ou d'inviter les parties à se pourvoir devant la juridiction compétente, ou de les inviter à soumettre leur différend devant les commissions de conciliation éventuellement instituées localement ou par branche dans le cadre d'avenants professionnels.

Si la commission nationale se déclare compétente, il sera fait application de la procédure ci-après.

Composition de la commission

La commission nationale est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant 2 représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Un commissaire salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise ou groupe est partie.

Il doit obligatoirement se faire remplacer.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

Mise en oeuvre de la procédure

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la convocation des commissaires. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour envisager un délai plus long, la commission se réunit dans les 15 jours francs suivant la réception de la lettre recommandée.

La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, prendre tout avis qu'elle juge utile auprès de techniciens et entendre toute personne qu'elle jugera bon.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire dès son dépôt.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties, ou l'une d'entre elles, refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, aucun arrêt de travail ni lock-out ne pourra être déclenché avant que n'ait été épuisée cette procédure de conciliation, c'est-à-dire avant que la commission compétente n'ait conclu ses travaux par un accord de conciliation ou un procès-verbal de non-conciliation.

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie. Conformément aux articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#) (L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail ancien), le présent accord collectif sera déposé en 2 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent accord.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Avenant : Accord du 24 mars 2014 relatif au temps partiel

Source officielle Légifrance

ART.

La branche du commerce succursaliste de la chaussure est un secteur où le nombre de salariés à temps partiel est particulièrement élevé, soit plus de 50 % des effectifs de la branche.

Aussi, la [loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#) ayant prévu l'ouverture de négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel « dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel », les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de discuter de ce sujet.

Au préalable, les parties à l'accord rappellent que les métiers du commerce succursaliste de la chaussure recouvrent une pluralité de situations et de modèles économiques :

- petites boutiques de centre-ville avec parfois moins de deux salariés équivalents temps plein ;
- grandes surfaces spécialisées ;
- magasins de centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Toutefois, il apparaît que le dénominateur commun à tous ces modèles économiques est la dépendance de l'activité au flux de clientèle et aux amplitudes horaires, ce qui impose par conséquent des contraintes d'organisation importantes, notamment en termes de durée du travail.

De plus, les entreprises de la branche ont vocation à recouvrir au maximum le territoire national, ce qui les oblige dans bien des cas à maintenir de petits établissements dans des villes petites et moyennes, jouant alors un rôle social et participant au maintien de l'activité économique. Ainsi, il est établi que le recours au temps partiel est essentiel pour protéger l'emploi, notamment dans les petits établissements où la marge de manœuvre pour maintenir l'équilibre économique est faible.

En outre, les entreprises doivent également faire face aux pics d'activité (variations climatiques, opérations commerciales, promotions ...), mais également, dans leur organisation au quotidien, aux absences prévisibles ou non de leur personnel.

Face à ces caractéristiques économiques, le recours au temps partiel est un des paramètres essentiels dans l'organisation de l'activité des entreprises de la branche.

Ainsi, près de 1/3 des salariés de la branche sont actuellement à temps partiel avec un contrat de travail de moins de 21 heures par semaine.

Par ailleurs, La pratique des heures complémentaires est courante et permet à plus de deux salariés sur cinq de la branche d'effectuer régulièrement ou occasionnellement une durée effective de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat hebdomadaire. En effet, les entreprises privilégient cette voie au bénéfice des salariés en contrat à durée indéterminée qui maîtrisent les différents aspects de leur métier plutôt que de procéder à l'embauche de personnes en contrat à durée déterminée. Avec cet accord, cela permettra à ces mêmes salariés d'augmenter plus favorablement les horaires hebdomadaires.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. L'application stricto sensu de la loi relative à la sécurisation de l'emploi en ses dispositions ayant trait au temps partiel mettrait nécessairement en péril les petits établissements avec par conséquent un repositionnement des sociétés ayant un impact négatif sur l'environnement économique et social.

Soucieux de parvenir à un équilibre durable entre performance économique et dynamique sociale, les partenaires sociaux ont souhaité, par la voie du dialogue social, mettre en place un aménagement du temps partiel dans la branche, convaincus qu'il est possible de mobiliser salariés et employeurs autour d'un objectif commun visant à protéger l'emploi, tout en respectant les choix de vie des personnes.

ART.**1er**

La durée minimale du temps de travail dans la branche est fixée à 21 heures hebdomadaires. Pour les contrats de travail en cours à l'entrée en vigueur de cet accord, et jusqu'au 1er janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...) ;
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'[article L. 3123-24 du code du travail](#), le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 3 heures par demi-journée. Par exception, les magasins fermant à l'heure du déjeuner pourront déroger à cette durée minimale de 3 heures par demi-journée, dans la mesure où leur amplitude d'ouverture ne leur permet pas d'atteindre cette durée minimale.

ART.
2

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à six par an et par salarié et est limité à 26 semaines par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

L'avenant au contrat de travail devra prévoir :

- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;
- la majoration du taux horaire de 15 % ;
- la répartition de ces heures entre les journées et demi-journées de la semaine ;
- ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Par ailleurs, les avenants sont accordés en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions.

Pour rappel, un tel avenant nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

ART.
3

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

ART.
4

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

ART.
5

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

SECTION 10

Avenant : Avenant rectificatif du 2 novembre 2020 à l'accord du 21 octobre 2019 relatif au financement du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.
1er

La rédaction de l'alinéa 1er de l'article 5.2 « Acteurs du dialogue social » est modifié comme suit :

« Cinquante pour cent du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche. »

Les alinéas suivants de l'article 5.2 « Acteurs du dialogue social » restent inchangés.

ART.
2

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles [L. 2231-6](#), [L. 2261-1](#), [L. 2262-8](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

SECTION 11

Avenant salaires : Avenant du 19 juin 2001 relatif aux salaires des cadres

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

Les appointements minima annuels des cadres, objet du barème annexé à l'avenant du 12 octobre 1998, sont portés aux taux suivants :

(1) = CATEGORIE

(2) = APPOINTEMENTS (en francs)

(3) = COUPLES (en francs)

(1) (2) (3)

I A 94 175 F -

I B 97 990 F -

I C 101 532 F -

II A 102 744 F 185 725 F

II B 110 048 F 193 514 F

II C 115 539 F 203 211 F

II D 128 272 F 224 449 F

II E 136 472 F 238 836 F

II F 145 441 F 254 541 F

III 160 187 F 280 364 F

IV 173 183 F 303 130 F

V 197 161 F 344 974 F

VI 238 099 F -

Article 2

Le barème ci-dessus prend effet à compter de la date de signature du présent avenant. Article 3

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent avenant conformément aux articles L. 133-9 et suivants du code du travail.

Avenant salaires : Accord du 7 juillet 2009 relatif aux salaires des employés pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART.

1 Au titre de l'année 2009, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel employé sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT MENSUEL 2009
I	1 337,70
II	1 344,00
III	1 350,00
IV et IV bis	1 355,00
V et VI	1 360,00
VII	1 380,00
VIII	1 390,00

ART.

2 Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie. En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire). Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant salaires : Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Minimum mensuel
I	–	1 431
II	–	1 439
	2	1 449
III	–	1 474
	2	1 494
IV	–	1 514
	2	1 524
V	–	1 554
	2	1 564

ART. 2

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Echelon	minimum mensuel
VI	–	1 700
VII	–	1 900

ART. 3

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Echelon	minimum annuel
VIII	–	25 325
	2	26 540
IX	–	28 364
	2	30 187
X	–	32 416
XI	–	36 468
XII	–	41 533

ART.
4

A compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les couples :

(En euros.)

Niveau	Echelon	minimum annuel
VI	–	38 980
VII	–	39 993
VIII	1	43 032
	2	46 071
IX	1	50 225
	2	54 175

ART.
5

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie. En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Avenant salaires : Accord du 14 janvier 2013 relatif aux appointements mensuels et annuels garantis pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Au titre de l'année 2013, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employés » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	Minimum mensuel
I	1 431
II	1 436
III	1 442
IV et IV bis	1 446
V et VI bis	1 451
VII	1 471
VIII	1 481

ART.
2

Au titre de l'année 2013, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel « cadres » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

Catégorie	Minimum annuel
I A	19 579
I B	20 235
I C	20 884
II A	21 630
II B	21 950
II C	22 588
II D	23 441
II E	24 719
II F	26 638
III	28 982
IV	31 325
V	35 695
VI	42 833

Grille couples

(En euros.)

Catégorie	Minimum annuel
I A	–
I B	–
I C	–
II A	39 098
II B	39 530
II C	39 730
II D	41 015
II E	43 260
II F	46 617
III	50 724
IV	54 833
V	62 452

ART.
3

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).