Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1483

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant n° 29 du 16 décembre 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635594

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635594

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 01:06

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 1er
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 1er
- Article 1er bis
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 8
- Article 9
- Article 10
- Article 11
- Article 12
- Article 13
- Article 14
- Article 15
- Article 16
- Article 17
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24

Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 32 bis
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados
Article 9
Article 8
Article 7
Article 1
Article 6
Article 5
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991
Article 4
Article 16
Article 17
Article 3
Article 14
Article 15
Article 13
Article 8
Article 9
Article 22
Article 7
Article 21

Article 6
Article 20
Article 5
Article 18
Article 19
Article 1er
Article 2
Article 12
Article 26
Article 27
Article 11
Article 23
Article 24
Article 25
Article 10
Avenant : Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances
Article
Article 1er
Article 3
Article 2
Avenant : Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)
Article 1er
Article
Article 6
Article 4
Article 5
Article 3
Article 2
Avenant : Avenant n° 2 du 5 juin 2001 relatif à l'accord ARTT du 4 mai 1999
Article 1er
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article
Avenant : Avenant du 17 juin 2004 portant révision de la convention
Article
Avenant : Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans
Article
Avenant : Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications
Article 1er

Article 2
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
Article 3
Article 2
Article 4
Article 5
Article 1
Article
Avenant : Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement
Article 4
Article 1
Article 2
Article 3
Article
Article 5
Avenant : Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Article
Avenant : Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.5.2
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 6
Article 7
Article 8
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 8.4
Article 9
Article 10
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.3
Article 10.4
Article 10.5
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 15.1
Article 15.2
Article 16
Article 17
Article 17.1
Article 17.2
Article 17.3
Article 18
Article 19
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 8 décembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article
Avenant : Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 5.2
Article
Article
Avenant : Accord du 14 juin 2022 relatif aux droits syndical et à l'indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 19 septembre 2023 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.1.1
Article 2.1.2
Article 2.1.3
Article 2.1.4
Article 2.1.5
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Accord du 19 septembre 2024 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article

Avenant : Accord du 19 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 5
Article 5.1
Article 5.1.1
Article 5.1.2
Article 5.1.3
Article 5.1.4
Article 5.2
Article 5.2.1
Article 5.2.2
Article 5.2.3
Article 5.2.4
Article 5.3
Article 5.3.1
Article 5.3.2
Article 5.3.3
Article 5.3.4
Article 5.3.5
Article 5.4
Article 5.5
Article 6
Article 7
Article 7.1
Article 7.2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article

Avenant : Avenant n° 1 du 5 mars 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé

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

Avenant : Accord du 23 octobre 2025 relatif aux travailleurs à temps partiel
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 7 mai 2026 relatif à l'adaptation de certaines dispositions conventionnelles à Mayotte dans le cadre de la convergence sociale
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté
Article
Avenant salaires : Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017
Article 1er
Article 2
Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 17 décembre 2021 relatif aux salaires

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Avenant salaires : Avenant n° 26 du 24 mai 2022 relatif aux salaires

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, révisée par avenant du 17 juin 2004

ART. 1er

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties *contractantes(1)* et pour être déposée au secrétariat de la direction départementale du travail de Paris, conformément à l'article L. 132 du livre Ier du code du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

(1) Terme exclu car il contrevient à l'article L. 132-2-2 (IV) du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de solliciter l'extension de la présente convention collective nationale dans les conditions fixées à l'article L. 133-10 du livre Ier du code du travail.

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

ART. 3

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale patronale ou de salariés qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail de Paris.

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

ART. 4

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

ART. 5

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

ART. 1er

Le présent chapitre a pour objet de fixer les dispositions particulières aux membres du personnel d'encadrement des commerces de détail de l'habillement et des articles textiles entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 25 novembre 1987.

ART. 2

Sont visés par le présent chapitre les membres du personnel qui bénéficient de la classification " personnel d'encadrement " figurant en annexe I.

Sont considérés comme personnel d'encadrement les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou fmancière constatée généralement par un diplôme ou acquise par l'expérience professionnelle ou reconnue équivalente.

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

Les employeurs s'engagent à respecter " à travail égal, salaire égal " sans considération de sexe conformément à l'article L. 123-I du code du travail et à l'article 32 des clauses générales de la CCN citées à l'article 1er du présent avenant.

Toutes les clauses de la CCN, sauf dispositions différentes faisant l'objet du présent avenant, sont applicables au personnel d'encadrement des entreprises visées à ladite convention.

ART. 3

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé » . Le contrat précisera :

- la date d'entrée dans l'entreprise ;

- la fonction occupée ;

- la catégorie d'emploi dans la classification ;

- la rémunération et ses modalités ;

- l'entreprise où l'emploi sera exercé ;

- éventuellement, toute clause particulière ;

- la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.

Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

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

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence dans l'entreprise ;

- 2 semaines après 1 mois de présence dans l'entreprise ;

- 1 mois après 3 mois de présence dans l'entreprise.

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

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

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;

- 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

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

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

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

ART. 4

En cas de vacance ou de création de poste qui, en tout état de cause, sera portée à la connaissance du personnel, l'employeur fera, en priorité, appel au personnel employé travaillant dans l'entreprise et qu'il estimera apte à occuper le poste.

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

Si, à la fin de la période d'adaptation, il ne donne pas satisfaction dans ses nouvelles fonctions, il sera réintégré dans un emploi de même catégorie que celui occupé précédemment avec les avantages dont il bénéficiait antérieurement.

Les employeurs s'efforceront de faciliter au personnel d'encadrement l'assistance aux cours de formation professionnelle ainsi que le passage des examens.

ART. 5

Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Dès le premier mois du remplacement, le personnel d'encadrement muté temporairement percevra une indemnité compensatrice lui assurant au moins le salaire minimum du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification ni de rémunération.

ART. 6

Toute mutation fonctionnelle définitive doit être notifiée par écrit et motivée. La nouvelle classification du personnel d'encadrement muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié. Le personnel d'encadrement dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter ou refuser celle-ci.

En cas de refus d'une mutation pour un emploi de catégorie inférieure, s'il y avait rupture du contrat, elle serait réputée être le fait de l'employeur.

Si, à la demande de l'employeur, le personnel d'encadrement est muté dans un autre point de vente, il lui sera garanti des avantages équivalents à ceux dont il bénéficiait dans celui qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

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

ART. 7

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

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours d'un personnel d'encadrement au cours d'un déplacement, le conjoint ou le plus proche parent aura droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés.

Les conditions d'utilisation de voitures personnelles feront obligatoirement l'objet d'un accord écrit entre les parties, précisant notamment :

- d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques qui ne sauraient être inférieures, selon le véhicule utilisé, à l'évaluation forfaitaire des dépenses automobiles admise par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la direction générale des impôts ;

- d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

ART. 8

Pour le personnel de la catégorie A, le montant de la prime d'ancienneté est fixé en chapitre au présent avenant. Elle s'ajoute au salaire de base et doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

Pour le personnel d'encadrement en catégorie B, C et D, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération qui est versée au personnel d'encadrement, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum établi en fonction de l'ancienneté, celle-ci étant déterminée par la date d'entrée dans l'entreprise.

ART. 9

Après la période d'essai, la durée du préavis est de 3 mois, sauf en cas de faute grave ou lourde. Ce préavis a un caractère réciproque (il s'applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

L'employeur pourra dispenser le personnel d'encadrement d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lui régler l'ensemble du préavis et des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s'effectuer sous un délai de 15 jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

La procédure de licenciement est régie par la législation en vigueur, dont les principales dispositions sont reprises au chapitre Ier des dispositions générales de la convention collective :

- à l'article 17 en cas de licenciement personnel ;

- à l'article 18 en cas de licenciement économique.

ART. 10

En cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé.

En cas de démission, le salarié est autorisé à s'absenter au cours du préavis chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi, sans que cette absence ne puisse dépasser 40 heures au total.

Cette autorisation d'absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à 2 mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

D'un commun accord, les heures susvisées pourront être groupées mois par mois, sauf accord plus favorable.

ART. 11

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :

Pour le personnel d'encadrement comptant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

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

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

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

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

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

ART. 12

Les organisations signataires indiquent à titre préliminaire que l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, visant à indemniser la cessation d'activité du salarié appartenant au personnel d'encadrement :
– vient compenser, d'une part, le préjudice nécessairement subi par le salarié qui, dans la branche, en raison notamment de sa formation initiale technique, administrative, juridique, commerciale ou financière (telle qu'indiquée à l'article 2 du présent chapitre II), est entré plus tard dans la vie active qu'un salarié employé ;

– tient compte, d'autre part, de la perte de revenus plus importante subie par le salarié appartenant au personnel d'encadrement en raison de la cessation de son activité, eu égard notamment au taux de remplacement (rapport entre la pension de retraite et le dernier salaire d'activité) moindre des régimes de retraite obligatoires des cadres par rapport aux employés.

Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :
– 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
– 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
– 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
– 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
– 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :
– 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
– 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
– 2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge prévu par la loi, sous réserve du respect de la procédure légale, sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à l'allocation de fin de carrière suivante :
– 1 mois de salaire de référence après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
– 1,5 mois de salaire de référence après 10 ans de présence dans l'entreprise ;
– 2,5 mois de salaire de référence après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
– 3,5 mois de salaire de référence après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
– 5 mois de salaire de référence après 25 ans de présence dans l'entreprise.

En application du code du travail, cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le salaire de référence est le même que celui indiqué à l'article 11 du présent chapitre.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :
– 15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
– 1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
– 3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

ART. 13

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail *(1)*.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, le personnel d'encadrement bénéficie, à partir du 4e jour, d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il reçoive :

Après 1 an de présence dans l'entreprise :

- 1 mois à 100 % ;

- 1 mois à 75 %.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois à 100 %.

Après 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;

- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;

- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;

- 2 mois à 75 %.

Si plusieurs arrêts de travail pour maladie ont lieu au cours d'une même année (à compter du jour anniversaire d'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.

La rémunération à prendre en considération est la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et correspond à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie de l'établissement.

Lorsque l'absence pour maladie (ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle) perturbe sérieusement l'organisation de l'entreprise et que l'employeur est contraint de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement pour motif personnel prévue à l'article 11 du présent chapitre.

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 14

Les dispositions de l'alinéa 1 de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le 1er jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur.

A partir du 2e jour d'arrêt de travail, une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) est calculée de façon à ce que le personnel d'encadrement reçoive :

Après 3 mois de présence dans l'entreprise :

- 1 mois à 100 % ;

- 1 mois à 75 %.

Après 5 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois à 100 %.

Après 10 ans de présence dans l'entreprise :

- 2 mois et demi à 100 % ;

- 1 mois et demi à 75 %.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise :

- 3 mois et demi à 100 % ;

- 1 mois et demi à 75 %.

Après 20 ans de présence dans l'entreprise :

- 4 mois à 100 % ;

- 2 mois à 75 %.

ART. 1er La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les partenaires sociaux tirent les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et précisent que le champ d'application de la convention collective inclut la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques :

– 47.51Z – commerce de détail de textiles en magasin spécialisé ;

– 47.71Z – commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, à l'exclusion de la fourrure ;

– partie du 47.53Z – partie du commerce de détail de tapis, moquettes, et revêtement de murs et de sols en magasin spécialisé concernant le commerce de détail des rideaux et de voilages, de la nomenclature des activités françaises (NAF) applicable depuis le 1er janvier 2008 (NAF rév. 2) et qui exploitent moins de cinq fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de quatre fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 47.64Z – par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier.

ART. 1er bis Les signataires de la présente convention collective nationale décident que les accords d'entreprise ou d'établissements ne pourront prévoir des dispositions dérogeant à celles contenues dans la présente convention, sauf si ceux-ci comportent des dispositions et des clauses plus favorables aux salariés.

ART. 2 La présente convention régie par les articles L. 131 et suivants du livre 1er du code du travail est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prendra effet à compter du 1er novembre 1987.

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, portée à la connaissance des autres signataires ainsi que de la direction départementale du travail et de l'emploi et précisant les motifs de cette dénonciation. Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de dénonciation.

En tout état de cause, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention qui devra intervenir dans un délai de 3 ans.

(Inchangé)

ART. 3 La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision sans qu'elle soit dénoncée dans son ensemble.

(Inchangé)

ART. 4

La partie demandant une révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et en y joignant un projet de modification.

Les pourparlers commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification. En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective nationale révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 5

Les dispositions précédentes de révision ne sont pas applicables aux révisions relatives aux salaires qui feront l'objet, à la demande de la partie la plus diligente, d'une négociation au moins une fois par an entre les parties.

(Inchangé)

ART. 6

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels ou collectifs acquis à la date de la signature de la présente convention.

Des avenants régionaux ou départementaux pourront compléter la présente convention collective ou certaines de ses dispositions en fonction des habitudes ou usages particuliers à une région ou à un département.

Toutefois, les accords régionaux ou départementaux conclus ne pourront en aucun cas, être inférieurs à la présente convention collective nationale.

Les négociations des avenants régionaux ou départementaux devront être effectuées conformément à l'article L. 133-1 du code du travail.

(Inchangé)

ART. 7

7.1 Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail, conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. À cet effet, les organisations patronales informeront régulièrement leurs adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical de leurs salariés.

7.2 Indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme « négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective », les représentants mandatés des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, étant par ailleurs salariés.

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

7.2.1 Droit de s'absenter : bénéficiaires et modalités d'exercice

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sans perte de rémunération :
– lorsqu'il est appelé à siéger dans les instances paritaires de branche visées à l'article 7.2.2 ;
– pour assister aux réunions préparatoires visées dans ce même article 7.2.2 et selon les conditions fixées par lui.

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sous réserve de respecter les formalités suivantes :
– avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant mentionnant la ou les instances paritaires auxquels il est désigné ;
– transmettre, par tous moyens, à son employeur les convocations aux instances paritaires auxquelles il participe 15 jours au moins avant leur tenue et, au plus tard, le jour où il en prend connaissance ; en cas d'envoi de la convocation moins de 15 jours avant la tenue de la réunion, il la transmet dans les plus brefs délais et par tous moyens à son employeur ;
– remettre à son employeur, après la tenue des commissions paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des commissions paritaires à sa demande.

7.2.2 Instances paritaires concernées et réunions préparatoires

1. Instances paritaires concernées

Les instances paritaires concernées sont celles instituées par la convention collective, ses avenants ou accords. À la date de signature du présent accord, il s'agit de :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Sont également concernées les réunions des instances de l'association FNCIP-HT, les groupes de travail paritaires et toute autre réunion paritaire décidées par les instances précitées et faisant l'objet d'une convocation.

Ces instances se déroulent sur une demi-journée ou une journée. Une demi-journée représente forfaitairement 3,5 heures et une journée représente forfaitairement 7 heures selon les indications de la convocation.

Il est précisé que la section paritaire professionnelle (SPP) est une instance statutaire de l'OPCO désigné par la branche et qu'elle relève des règles de fonctionnement et de prise en charge des frais propres à cette instance.

2. Temps de préparation

L'autorisation d'absence concerne également du temps de préparation aux instances visées au « 1. Instances paritaires concernées » dans les conditions ci-après.

Un temps de préparation s'entend comme un temps laissé libre aux négociateurs salariés d'entreprise pour préparer les réunions précitées selon le crédit d'heures déterminé ci-après qui s'ajoute aux forfaits prévus ci-dessus (1. Instances paritaires concernées).

Il est entendu que l'autorisation d'absence, le maintien de salaire par l'employeur et la prise en charge des frais des négociateurs à ces réunions préparatoires ne sont pas conditionnés à la participation effective aux instances préparées. En conséquence, pour bénéficier des dispositions précitées, les justificatifs à fournir sont identiques à ceux visés à l'article 7.2.1 du présent accord sauf l'attestation de présence.

Le crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) est fixé comme suit :
– 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
– 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ce temps de préparation s'ajoute, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

7.2.3 Maintien de salaire par l'employeur et prise en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective

1. Maintien de salaire

Sont pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :
– les forfaits et crédit d'heures prévus à l'article 7.2.2 ;
– le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre.

La rémunération maintenue correspond, en tout état de cause, à celle que le négociateur aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Les périodes donnant lieu à maintien de salaire sont assimilés à du temps de travail effectif.

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

Les salaires et charges salariales afférentes maintenues par l'employeur peuvent être pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective et remboursés à l'employeur sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

Seules les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et à jour de leurs cotisations au fonds de fonctionnement de la convention collective peuvent bénéficier du remboursement prévu par le présent article.

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

Les frais de repas, de déplacement et d'hébergement des négociateurs sont pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective et remboursés sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le montant de remboursement de ces frais est réétudié annuellement par le FNCIP-HT.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

7.2.5 Gestion des différends

Toute contestation ou différend intervenant entre un employeur et un négociateur salarié d'entreprise dans le cadre des instances visées à l'article 7.2.2, pourra être adressée au secrétariat des commissions paritaires par lettre recommandée avec avis de réception (FNH, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris) et par e-mail (cppni @ federation-habillement. fr).

ART. 8

Pour la mise en place des délégués du personnel, les parties se réfèreront aux textes et lois en vigueur (articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail).

ART. 9

Pour la mise en place des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèreront aux lois et décrets en vigueur (art. 431-1 et suivants du code du travail).

(Inchangé)

ART. 10

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux agences locales de l'emploi ou aux antennes en dépendant. Ils se réservent la possibilité de recourir, à toute époque, à l'embauchage direct en donnant la préférence aux personnes inscrites à l'ANPE.

(Inchangé)

ART. 11

En vue de l'embauchage, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;

- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;

- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;

- sa carte d'assujetti à la sécurité sociale ;

- son certificat d'invalidité s'il est mutilé ou pensionné (handicapés physiques) ;

- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale ainsi qu'une autorisation écrite les autorisant à percevoir eux-mêmes leur salaire.

ART. 12

Lors de l'embauchage, il est donné connaissance de la présente convention collective et de ses avenants s'y rapportant au salarié embauché. Un exemplaire de la convention collective devra être donné à chaque délégué du personnel, aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise.

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

(Inchangé)

ART. 13

1. Contrat à durée indéterminée

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

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

La période d'essai n'est pas renouvelable.

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

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

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

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

-24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;

-48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;

-2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

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

-24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;

-48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.

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

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

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

2. Contrat à durée déterminée

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

-2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;

-1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

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

ART. 14

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

La démission ne se présume pas.

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

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

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté.

ART. 15

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

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

- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté ;

- 2 mois si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

ART. 16

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

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

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

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

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

ART. 17

1. Procédure

Entretien préalable :

Conformément aux articles L. 122-14 et suivants du code du travail, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller extérieur inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail, dont les adresses doivent être indiquées dans la lettre de convocation.

Dans une entreprise sans institutions représentatives du personnel (1), l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement :

Si à l'issue de l'entretien préalable, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit notifier ce licenciement par lettre recommandée avec accusé réception conformément à la procédure énoncée à l'article L. 122-14-I du code du travail.

L'envoi de la lettre de notification du licenciement ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable.

La date de première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié fixe le point de départ du préavis.

2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel

Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.

Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

(1) Termes exclus comme étant contraires à l'article L. 122-14, premier alinéa, nouveau du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 2 de l'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 18

Pour les licenciements économiques, l'employeur doit se conformer à la législation en vigueur et notamment aux dispositions des articles L. 122-14, alinéa 4, et L. 321-1 et suivants du code du travail.

Montant de l'indemnité de licenciement économique

Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.

A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1/3 du salaire mensuel de référence.

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

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Priorité de réembauchage :

Le personnel licencié pour motif économique bénéficie, s'il en fait la demande dans l'année suivant le licenciement, d'une priorité de réembauchage sur les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification, pendant une période d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire, à la fin du préavis, exécuté ou non).

ART. 19

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

A compter de 60 ans, ou avant dans les cas strictement prévus par la loi, le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse bénéficie de l'allocation de fin de carrière suivante :

-1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;

-1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;

-2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;

-2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;

-3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

Le salarié doit respecter le préavis suivant :

-15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;

-1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;

-2 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

b) Mise à la retraite par l'employeur

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

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

-1 mois de salaire de référence à compter de 10 ans de présence ;

-1 mois et demi de salaire de référence à compter de 15 ans de présence ;

-2 mois de salaire de référence à compter de 20 ans de présence ;

-2 mois et demi de salaire de référence à compter de 25 ans de présence ;

-3 mois de salaire de référence à compter de 30 ans de présence.

En aucun cas cette allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif personne (1) l.

Le salaire de référence est défini au dernier alinéa de l'article 17 du présent accord.

L'employeur doit respecter le préavis suivant :

-15 jours au moins avant la date du départ, si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;

-1 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;

-3 mois au moins avant la date de départ, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

c) Mise à la retraite par l'employeur à partir de 60 ans

1. Objet de l'avenant

Suite à la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties décident, afin de maintenir une pyramide des âges cohérente tout en préparant, dans de bonnes conditions, le départ en retraite des salariés les plus âgés, de conclure l'avenant suivant.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur à partir de 60 ans

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, qui peut bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties suivantes :

-soit la conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

-soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation à raison d'un contrat pour une mise à la retraite ;

-soit la conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite ;

-soit par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée prévoyant un nombre d'heures équivalent à celui du salarié mis à la retraite dans l'entreprise ou tout autre établissement de l'entreprise ;

-soit par l'évitement d'un licenciement pour motif économique visé par l'article L. 321-1 du code du travail, quel que soit l'établissement de l'entreprise concernée.

3. Procédure et préavis

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

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

Dans la mesure où le salarié ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein, il lui appartiendra d'avertir son employeur, sous un délai de 2 mois suivant la première présentation de la lettre recommandée notifiant la mise à la retraite avant 65 ans, par lettre recommandée avec accusé de réception.

A cette lettre le salarié doit joindre un relevé récent de carrière pour justifier que les conditions de sa mise à la retraite ne sont pas remplies. Dès lors le contrat de travail se poursuivra normalement. A défaut de réponse dans le délai de 2 mois ou en l'absence de relevé joint à sa lettre, le salarié sera réputé remplir toutes les conditions d'une mise à la retraite et ne pourra s'opposer, sans décision judiciaire, à la rupture de son contrat de travail.

4. Délai de réalisation de la contrepartie

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le contrat de travail à durée indéterminée ou l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel doit être conclu dans les 12 mois suivant le terme du préavis de la mise à la retraite.

5. Mention de la contrepartie sur les registres

La mention du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat.

De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié avec lequel il a été conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou un contrat à durée indéterminée, ou les noms des salariés à temps partiel qui ont pu ainsi bénéficier d'une augmentation de la durée du travail prévue initialement dans leur contrat, ou le nom du salarié dont le licenciement économique visé à l'article L. 321-1 du code du travail a pu être évité.

6. Indemnisation de mise à la retraite

Les salariés mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans ont droit au versement de l'allocation de fin de carrière prévue au présent article, sans que celle-ci ne puisse être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (pour cause non économique), majorée d'un pourcentage dégressif par tranches annuelles :

-allocation majorée de 15 % si le salarié est âgé de 60 ans ;

-allocation majorée de 12 % si le salarié est âgé de 61 ans ;

-allocation majorée de 9 % si le salarié est âgé de 62 ans ;

-allocation majorée de 6 % si le salarié est âgé de 63 ans ;

-allocation majorée de 3 % si le salarié est âgé de 64 ans.

Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification de la mise à la retraite).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1 er).

ART. 20

Les absences nécessitées par l'accomplissement du service national ou pour un rappel sous les drapeaux sont réglées par les dispositions légales.

Toutefois, il sera alloué au salarié ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise et effectuant une période militaire obligatoire de réserve, une indemnité complémentaire de sa solde dont il apportera justification, calculée de telle façon qu'il reçoive 100 % de son salaire.

Cette indemnité sera due jusqu'à concurrence de 2 mois de salaire 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 salarié.

Elle sera calculée sur la base du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois.

ART. 21

Les priorités de réembauchage, reconnues par la présente convention ne peuvent faire échec aux prescriptions résultant de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre et de travailleurs handicapés (loi du 26 avril et loi n° 57-1223 du 23 novembre 1957 modifiées).

Le salarié réembauché à la suite d'un droit de priorité conservera les avantages d'ancienneté qu'il avait acquis 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. 22

Le régime des congés payés, régi par les articles L. 223-1 et suivants du code du travail, est complété par les dispositions suivantes :

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

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, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés *(1)*.

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de :

-1 jour après 20 ans ;

-2 jours après 25 ans ;

-3 jours après 30 ans.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 23

Pour la détermination de la durée et de l'indemnité des congés payés, il est rappelé que seuls sont assimilés à du travail effectif :

- l'ensemble des périodes de congés et de congés exceptionnels de courte durée, prévues par la présente convention ;

- le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé de paternité ;

- les périodes limitées à une durée de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;

- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;

- la journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale ;

- les périodes de maintien ou de rappel au service national ;

- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;

- le temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal ;

- le temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale ;

- le temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou nationaux ;

- et l'ensemble des congés et absences dont la durée est assimilée à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé selon la législation en vigueur.

Il est rappelé en outre que l'indemnité afférente aux congés payés est égale au 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), à l'exception des primes périodiques dont le montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, telles que primes de 13e mois, primes de bilan, primes de vacances.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé légalement due si le salarié avait continué à travailler.

ART. 24

Les salariés ont droit à des jours d'absence payés pour les événements prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés.

Sans condition d'ancienneté :

- journée de participation de préparation à la défense : 1 jour ouvré ;

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, d'un enfant : 4 jours ouvrés ;

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

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

- examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

L'employé doit, à la demande de l'employeur, fournir la justification de l'événement invoqué *(1)*.

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Lorsque ces événements interviendront pendant la période des congés payés, ils ne donneront pas lieu aux congés mentionnés ci-dessus.

Lorsqu'il s'agit d'un décès et que le déplacement " aller " comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé un jour supplémentaire.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur au moins 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

Congé non rémunéré pour enfant malade *(2)*

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, constaté par certificat médical, justifiant de la présence indispensable de la mère ou du père et correspondant à la durée notifiée par le certificat médical.

(1) Alinéaétendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16 décembre 1998 manufacture française des pneumatiques Michelin c/Minchin) (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-8, alinéa 2, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 25

La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante :

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

- au-delà, le travail de 1 jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

ART. 26

Tout salarié ne pouvant se rendre à son travail, pour quelque cause que ce soit, doit avertir aussitôt son employeur par les voies les plus rapides et confirmer cet avis dans les 48 heures par écrit en indiquant les motifs et la durée probable de son absence.

Faute d'avoir prévenu son employeur sous 48 heures, cette situation pourrait entraîner, sous réserve de l'application des dispositions légales, de la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

ART. 27

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie et notifiées par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas de plein droit une rupture de contrat de travail *(1)*.

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;

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

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;

- après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;

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

- après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;

- après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;

- après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;

- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %.

Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation est celle acquise dans l'entreprise au premier jour de l'absence.

Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise), la durée totale d'indemnisation ne doit pas dépasser les périodes fixées par le barème ci-dessus.

Il convient en conséquence de rechercher, à chaque fois, dans quelles proportions l'intéressé a déjà usé de ses droits à indemnisation.

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

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

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être versées.

Pour compenser la gêne causée par l'absence du salarié malade, l'employeur aura la faculté de le remplacer provisoirement.

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

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-4 et L. 122-5 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 21 mai 1980), d'une part, et sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail, d'autre part (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 28

Les dispositions de l'article 27 relatives à la maladie s'appliquent en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sans préjudice des dispositions particulières suivantes :

Le premier jour d'arrêt de travail est pris intégralement en charge par l'employeur en vertu de l'article L. 448 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'application de l'article L. 122-32 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 29

Les salariés pouvant prétendre à l'octroi d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficieront des dispositions légales en vigueur selon les articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

Le temps nécessaire aux consultations prénatales obligatoires peut être pris sur le temps de travail sans diminution de salaire.

A partir du 4e mois de grossesse, les salariées à temps complet bénéficient, sans perte de salaire, d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, répartie, en accord avec l'employeur, soit à l'entrée et à la sortie, soit à l'entrée ou à la sortie, par rapport à leur horaire de travail normal. Les salariées à temps partiel bénéficient, quant à elles, de cette réduction d'horaire au prorata de leur temps de travail, sans perte de salaire. Elles ont cependant la faculté de bénéficier d'une demi-heure de réduction d'horaire journalier, à l'instar des salariées à temps complet. Dans ce cas, le surplus accordé ne sera pas indemnisé.

Le congé de maternité ou d'adoption n'entre pas en ligne de compte pour l'application des dispositions de l'article 28 relatif à la maladie.

Le congé de maternité ou d'adoption entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse sauf dans les cas strictement autorisés par la loi.

Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 27 juillet 2009, art. 1er).

ART. 30

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

ART. 31

Pour l'application de la présente convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours en y comprenant les périodes pendant lesquelles le contrat a été seulement suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise en excluant toutefois ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié.

La durée des contrats en alternance (notamment contrats d'apprentissage et de professionnalisation) entre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

ART. 32

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

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer distinctement sur le bulletin de salaire. Elle n'entre pas en compte dans l'appréciation du minimum conventionnel.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, son salaire sera calculé sur la base de la durée légale du travail :

- en déduisant les heures non travaillées si l'absence au cours du mois a duré moins de 15 jours ;

- en tenant compte des heures travaillées si l'absence au cours du mois a duré plus de 15 jours.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé un mois complet, la prime d'ancienneté sera calculée selon la même méthode.

ART. 33

Les employeurs s'engagent à respecter le principe d'égalité des droits définis par la loi du 13 juillet 1983, art. L. 123-1 du code du travail.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Il faut entendre le salaire ou le traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

-connaissances professionnelles ;

-capacité découlant de l'expérience acquise ;

-responsabilité ;

-charges physiques ou nerveuses.

Outre la rémunération, l'égalité de traitement s'applique également en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et la promotion. Les différends pouvant naître en matière d'égalité professionnelle seront examinés dans le cadre des commissions paritaires d'application décentralisée.

Toutefois, pour les salariés de moins de 18 ans, les salaires minima garantis pourront supporter les abattements d'âge conformément au décret du 2 février 1971 :

-de 16 à 17 ans-20 % ;

-de 17 à 18 ans-10 %.

Ces abattements sont supprimés après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité.

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.

(Inchangé)

ART. 32 bis

1. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entendu le salaire de base ou le salaire minimum conventionnel et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissance professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et de capacités découlant de l'expérience acquise.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, les modes d'évaluation des emplois sont communs aux travailleurs des deux sexes.

2. Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de la rémunération entre les salariés français et étrangers.

Pour l'application du présent paragraphe, les règles ci-dessus seront applicables.

3. Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées sont régies conformément aux dispositions légales en vigueur.

(Inchangé)

ART. 34

L'apprentissage est une forme d'éducation. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait aux obligations scolaires une formation générale, méthodique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

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

ART. 35

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA désigné par l'accord de branche en vigueur les contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue *(1)*.

Il est créé un fonds commun professionnel, permettant la fongibilité des contributions versées, au titre du plan de formation, par les entreprises de 10 salariés au moins et les entreprises de moins de 10 salariés(2).

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 951-1 (1°) et R. 964-13, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

(2) Alinéa exclu comme étant contraire aux articles R. 952-3, alinéa 2, et R. 952-4 du code du travail (arrêté du 8 décembre 2004, art. 1er).

ART. 36

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

Les employés à temps partiel à durée indéterminée ont droit aux mêmes avantages que le personnel à temps complet de l'entreprise au prorata de leur temps de travail.

En cas de vacance d'un poste permanent, celui-ci sera offert par priorité à un membre du personnel employé à temps partiel ayant la qualification requise pour le poste.

Dans les entreprises occupant des travailleurs à domicile, les employeurs doivent se conformer aux prescriptions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

(Inchangé)

ART. 37

Le salarié qui effectue à son domicile le travail confié par un ou plusieurs employeurs bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que les autres salariés.

Lors de la remise à un salarié de travaux à domicile, l'employeur doit établir, en 2 exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet, sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

-le nom et l'adresse de l'établissement ;

-la référence des organismes de sécurité sociale auxquels l'entreprise verse les cotisations et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

-le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;

-la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;

-la nature et la valeur des fournitures imposées au travailleur ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;

-la date à laquelle le travail doit être livré.

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

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

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

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

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

L'employeur s'acquitte de ses obligations en matière de congés payés par le paiement, effectué en même temps que la rémunération, d'une indemnité égale à 10 % du montant des pièces.

Les frais d'atelier afférents notamment au loyer, au chauffage et à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production, ainsi que les frais accessoires, fil compris, sont fixés à 15 % du montant des pièces. Cette indemnité, ayant le caractère d'un remboursement de frais, ne supporte pas les charges sociales et fiscales.

Une indemnité de transport de 1/2 minimum garanti sera versée pour chaque jour de déplacement.

ART. 38

1. Définition et durée minimale du travail

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.
En l'absence d'accord sur la durée minimale hebdomadaire des salariés à temps partiel dans la branche, les dispositions légales sur le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour rappel, le code du travail précise, s'agissant de la durée minimale du travail à temps partiel que :
– sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 24 heures par semaine ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. Dans ce cas, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. Dans ce cas, la condition du regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'applique pas : cette dérogation constitue une faculté offerte par la loi et non une obligation ; il est suggéré aux entreprises d'organiser le temps de travail de manière à prendre en compte autant que possible les contraintes liées aux études ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire d'une durée au plus égale à 7 jours ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Les dispositions ci-dessus constituent un simple rappel de la loi. Elles ne constituent pas des dispositions conventionnelles et peuvent donc changer avec toute évolution législative ou réglementaire à venir.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :
– la qualification du salarié ;
– les éléments de sa rémunération ;
– la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
– la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
– les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (10 % à la date de signature du présent accord), en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (25 % à la date de signature du présent accord).

4. Horaires de travail

Les horaires de travail sont les heures de début et de fin de travail.

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée comme suit :
– une demi-journée de travail effectif dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures de travail ;
– la journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour. (1)

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

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

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

Conformément au code du travail, la modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

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

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :
– obligations familiales impérieuses ;
– suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
– responsabilités associatives ;
– période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

6. Heures complémentaires

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

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

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

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur.

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

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

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

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

7. Application des dispositions conventionnelles

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

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :
1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribuées pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

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

8. Encadrement du recours aux compléments d'heures par avenant

a) Définition des avenants temporaires et principe de volontariat

Conformément au code du travail, il est prévu qu'un salarié à temps partiel puisse demander d'augmenter temporairement sa durée du travail au-delà de la durée fixée par son contrat de travail notamment dans les cas suivants :
– remplacement d'un salarié absent de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles ;
– suivi d'une formation choisie par le salarié ;
– accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce ;
– fêtes commerciales (c'est-à-dire : fête des mères/ pères, grands-mères/ grands-pères, Saint-Valentin), rentrée scolaire (1re semaine de septembre), fêtes de fin d'année (semaine de Noël).

L'employeur porte à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise les compléments d'heures disponibles. En cas de pluralité de candidatures, ce dernier devra arbitrer entre les salariés volontaires sur la base de critères objectifs, tels que notamment :
– la correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié avec les missions correspondant au complément d'heures ;
– le fait que le salarié ait sollicité un accroissement de sa durée du travail dans les conditions fixées au point 9 de l'article 38.

La demande résulte, en tout état de cause, de la seule volonté du salarié. L'augmentation temporaire de la durée du travail ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur. Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Une fois l'arbitrage réalisé entre les salariés volontaires, l'employeur rédige un avenant temporaire qui devra être signé des deux parties, et qui précise notamment le motif, la durée de date à date de l'avenant, la durée contractuelle de travail sur la période concernée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En cas de refus d'une candidature volontaire, l'employeur communique au salarié une réponse écrite motivée précisant les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

L'avenant prend fin, de plein droit, à l'échéance du terme précis.

À l'issue de l'avenant, le salarié retrouve sa durée du travail antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant, sans qu'il puisse opposer l'accomplissement d'un horaire moyen supérieur, dans la mesure où cette augmentation temporaire de la durée du travail a été acceptée contractuellement.

b) Nombre et durée des avenants

• Suivi d'une formation choisie par le salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce, fêtes commerciales ou de fin d'année/ rentrée scolaire.

Six avenants peuvent être conclus au maximum par an et par salarié. La durée cumulée des avenants ne peut excéder dix semaines par an.

• Remplacement de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles.

Le remplacement susvisé peut donner lieu à un avenant temporaire sous réserve que la durée de chaque avenant n'excède pas 7 jours calendaires.

c) Majorations des heures effectuées dans le cadre des avenants

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel, dans le cadre d'un avenant temporaire donneront lieu à une majoration du taux horaire du salaire de base de 20 %.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu aux majorations légales (25 % à la date de signature du présent accord).

9. Garanties individuelles

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

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

Il est rappelé que le code du travail prévoit une dérogation selon laquelle les étudiants de moins de 26 ans peuvent notamment bénéficier d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires.

À l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, ces salariés sont prioritaires pour demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

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

À compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le (ou la) salarié (e) par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

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

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

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

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

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial dans les conditions fixées au point 8 (complément d'heures par avenant), prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. À l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le (ou la) salarié (e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :
– l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
– en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
– l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
– les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

10. Suivi

Il est créé une commission de suivi de l'application du présent accord.

Elle est composée de deux collèges :
– un collège " salarié " comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
– un collège " employeur " d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par la fédération nationale de l'habillement.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an et présentera aux membres de la CPPNI un bilan annuel.

(1) Au point 4, la mise en place d'une interruption d'activité supérieure à deux heures est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité conformément aux dispositions du 2e alinéa de l'article L. 3123-23 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

ART. 39

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

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

Dans le cas où un uniforme ou une marque de vêtements spécifique seraient imposés, ceux-ci seront fournis et entretenus par l'employeur, dont il garde la propriété.

ART. 40

Le personnel visé par la présente convention sera obligatoirement affilié à une institution gérant un régime de retraite complémentaire par répartition (régime UNIRS), conformément aux dispositions de l'arrêté du 15 mars 1973 (JO du 17 mars 1973).

ART. 41

Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régionale, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;

- de veiller à son application ;

- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte.

---Toutefois, en cas de différends individuels, les parties peuvent toujours saisir directement le juridiction compétente.

Ces commissions réunies en formation telle que prévu par le dernie alinéa de l'article 6 auront pour objet :

- de saisir la commission nationale d'interprétation et de conciliation en cas de difficultés ;

- de négocier les avenants à la présente convention.

Fonctionnement :

Les commissions paritaires d'application décentralisée se réunissent à la demande de la partie la plus diligente.

Pour les conciliations, la commission se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs après la date de la requête. Cette date tiendra compte des contraintes de fonctionnement des magasins.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants. La non-parution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le licenciement d'un salarié s'étant rendu ou devant se rendre à une réunion en tant que membre de la commission paritaire d'application décentralisée ne peut intervenir avant que ladite commission n'ait été saisie et n'ait rendu un avis.

Les salariés devant participer à ces commissions décentralisées bénéficient du maintien de leur rémunération.

Commission nationale d'interprétation et de conciliation :

Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déférés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,

- par autant de membres des organisations patronales signataires.

Elle se réunira dans un délai minimum de 2 mois au siège de la fédération nationale de l'habillement.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 29 du 16 décembre 2025 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 828 €
Catégorie 2	1 833 €
Catégorie 3	1 843 €
Catégorie 4	1 857 €
Catégorie 5	1 878 €
Catégorie 6	1 915 €
Catégorie 7	1 974 €
Catégorie 8	2 043 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 158 €
Catégorie A2	2 262 €
Catégorie B	2 579 €

Cadres	
Catégorie C	4 005 €
Catégorie D	4 164 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 629 €	4 055 €	4 214 €
6 ans	2 644 €	4 070 €	4 229 €
9 ans	2 659 €	4 085 €	4 244 €
12 ans	2 674 €	4 100 €	4 259 €
15 ans	2 689 €	4 115 €	4 274 €
18 ans	2 704 €	4 130 €	4 289 €

ART. 2

Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles						
Ancienneté Catégories	**3 ans**	**6 ans**	**9 ans**	**12 ans**	**15 ans**	**18 ans**
1 et 2	34 €	49 €	64 €	79 €	94 €	109 €
3 et 4	35 €	50 €	65 €	80 €	95 €	110 €
5 et 6	36 €	51 €	66 €	81 €	96 €	111 €
7 et 8	37 €	52 €	67 €	82 €	97 €	112 €

Agents de maîtrise catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles						
Ancienneté Catégorie	**3 ans**	**6 ans**	**9 ans**	**12 ans**	**15 ans**	**18 ans**
A 1 et A 2	40 €	55 €	70 €	85 €	100 €	115 €

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

ART. 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :
– l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuse.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle ; elle a lancé une étude à cet effet en 2023 et vue d'une restitution en 2024 permettant d'alimenter la négociation.

ART. 4

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

SECTION 3

Avenant : Avenant du 13 octobre 1989 relatif aux dispositions particulières au Calvados

Source officielle Légifrance

ART. 9

En référence à l'article 30 de la convention collective nationale "Maternité et adoption", il est substitué à l'alinéa 4 un alinéa ainsi rédigé :

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, des congés non rémunérés pour soigner un enfant malade. Toutefois, ces congés seront rémunérés, à raison de 4 jours par an, sur présentation d'un certificat médical indiquant que la présence de la mère ou du père est indispensable.

ART. 8

Par référence à l'article 28 de la convention collective nationale "Maladie" les conditions d'indemnisation des absences pour maladie telles qu'elles sont énoncées ci-après se substituent à celles prévues à l'article 28 de la convention collective nationale :

- après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt ;

- après 3 ans de présence dans l'entreprise : 30 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 30 jours à 66 % ;

- après 8 ans de présence dans l'entreprise : 40 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 40 jours à 66 % ;

- après 13 ans de présence dans l'entreprise : 50 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 50 jours à 66 % ;

- après 18 ans de présence dans l'entreprise : 60 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 60 jours à 66 % ;

- après 23 ans de présence dans l'entreprise : 70 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 70 jours à 66 % ;

- après 28 ans de présence dans l'entreprise : 80 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 80 jours à 66 % ;

- après 33 ans de présence dans l'entreprise : 90 jours à 100 % à partir du 7e jour d'arrêt + 90 jours à 66 % ;

ART. 7

Il est ajouté après le chapitre XVI de la convention collective nationale "Jours fériés" un nouveau chapitre XVI bis "Durée du travail" ainsi rédigé :

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

Les heures de travail faites exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin seront payées avec une majoration de 100 % qui ne se cumulera pas avec d'autres majorations.

Sauf cas d'urgence, le personnel volontaire pour faire des heures supplémentaires ou pour travailler le dimanche devra être sollicité au moins 2 jours à l'avance ; les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche seront payées double, le salarié bénéficiant en outre de 1 journée de repos compensatrice.

ART. 1

Le présent avenant a pour objet de compléter ou de se substituer à certains articles de la convention collective nationale.

ART. 6

En référence à l'article 25 de la convention collective nationale "Congés de courte durée", il est ajouté les dispositions suivantes :

- Mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvré ;

- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour ouvré ;

- Communion solennelle d'un enfant ayant lieu un jour de travail habituel de l'employé : 1 jour ouvré ;

- Déménagement du salarié : 1 jour ouvré par période de 2 ans.

Des autorisations d'absence de courte durée pourront être demandées pour des cas sérieusement motivés.

ART. 5

En référence à l'article 24 de la convention collective nationale "Indemnités de congés payés", il est ajouté à la fin du premier alinéa la phrase suivante :

- les jours d'absence pour maladie indemnisés au titre de la convention collective.

ART. 2

Le champ d'application géographique du présent avenant est le département du Calvados.

ART. 3

En référence à l'article 10 de la convention collective nationale "Embauchage", il est ajouté à cet article l'alinéa suivant :

Toutefois, sauf cas d'urgence, ils acceptent de faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires.

ART. 4

En référence à l'article 23 de la convention collective nationale "Congés payés", il est ajouté les 2 alinéas suivants :

L'employé travaillant en permanence dans les sous-sols non climatisés, bénéficiera de 1 jour ouvrable supplémentaire de congés payés par fraction de 4 mois passés dans lesdits sous-sols.

Les salariés âgés de moins de 18 ans bénéficient de 1 jour supplémentaire de congé par période de 2 mois de présence dans l'entreprise.

SECTION 4

Avenant : Avenant départemental Corrèze du 25 avril 1991

Source officielle Légifrance

ART. 4

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés membres d'un bureau syndical devant assister aux réunions des organisations syndicales sur présentation d'un document émanant de celles-ci, avec un préavis de 3 jours.

Au cas où un salarié serait appelé à siéger dans une commission paritaire de la profession, ou dans tout autre commission prévue par la convention et l'avenant départemental, le temps passé sera rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise, lesdites absences ne seront pas déduites des congés annuels.

ART. 16

Modalités.

En cas de licenciement, et sauf cas de faute grave, la durée du délai-congé sera fixée comme suit :

-2 semaines si le salarié a moins de 3 mois de présence ;

-le mois en cours plus 1 mois si le salarié a plus de 3 mois de présence ;

-le mois en cours plus 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;

-le mois en cours plus 3 mois si le salarié a plus de 10 ans de présence.

Le salarié qui quitte son emploi du fait de son employeur a droit durant la période de délai-congé, et tant qu'il n'a pas trouvé de nouvel emploi, à 5 heures payées par semaine, en vue de la recherche d'un nouvel emploi *(1)*.

En cas de licenciement pour " cause économique ", le nombre d'heures hebdomadaires visés à l'alinéa précédent est porté à 10.

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

En cas de désacord, elles seront prises une semaine à la convenance de l'employé, 1 semaine à celle de l'employeur.

L'employé licencié ayant trouvé un nouvel emploi peut quitter avant la fin de la période de délai-congé, sous réserve de prévenir son employeur au moins 5 jours ouvrables auparavant. Il ne lui est alors dû que le salaire correspondant à la période de travail réellement effectuée.

En cas de démission, la durée du délai-congé est fixé comme suit :

-2 semaines si le salarié a moins de 6 mois de présence ;

-1 mois si le salarié a plus de 6 mois de présence.

La démisson se fera par lettre recommandée avec accusé de reception.

La date de reception de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Indemnité de licenciement

Le salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise percevra une indemnité de licenciement dans les conditions fixées par l'article L. 122-9 du code du travail et la loi du 19 janvier 1978 sur la généralisation de la mensualisation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 17 de la convention collective nationale (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 17

Dans le cas où l'employeur envisagerait une réduction d'activité, il consultera le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sur les mesures qu'il compte prendre.

S'il doit en dernier ressort être procédé à des licenciements collectifs, l'ordre en sera déterminé pour chaque groupe d'emploi, en tenant compte successivement de :

1. Situation de famille.

2. Qualification professionnelle.

3. Ancienneté dans la catégorie d'emploi.

L'employé congédié par suite de suppression d'emploi, conservera, pendant 1 an, la priorité d'embauche dans le même groupe d'emploi.

Lorsque l'employeur procèdera au réembauchage, dans le même groupe d'emploi, il sera tenu, pendant le même délai, d'en aviser l'employé congédié *(1)*.

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

ART. 3

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution et les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques, philosophiques, les croyances religieuses, la race ou la nationalité des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réseve de l'application de l'article L.122-45 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 14

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur, sont payées dans les conditions suivantes :

- 25 % de majoration de la 40e heure à la 47e heure ;

- 50 % de majoration à partir de la 48e heure.

Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement ou habituellement un dimanche, un jour férié ou de nuit seront majorées à 100 %.

Les heures supplémentaires sont rémunérées par le calcul effectué sur la base du salaire réel de l'intéressé.

Le personnel devant effectuer des heures supplémentaires devra être prévenu au moins 24 heures à l'avance.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.212-5-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 15

Lorsque le personnel salarié travaillera un des jours ci-après :

jour de l'An, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, Toussaint, 11 Novembre, Noël, il percevra un salaire supplémentaire égal à une journée de travail.

Le 1er Mai est obligatoirement chômé et payé.

ART. 13

Le montant de primes d'ancienneté est défini dans les avenants salariaux.

Les primes d'ancienneté des personnes des groupes A, C, D seront automatiquement majorées d'un même pourcentage que les salaires de ces groupes lorsque la majoration des salaires de ces groupes sera égale ou supérieure à 25 %.

Les primes d'ancienneté du personnel du groupe B (vendeurs et vendeurs-retoucheurs) seront obligatoirement renégociées lorsque l'augmentation des salaires de ce groupe sera égale ou suérieure à 25 %.

ART. 8

Les salariés sont soumis aux dispositions réglementaires en matière de médecine du travail. Ils devront passer les visites médicales obligatoires sans pouvoir y déroger.

ART. 9

Le contrat de travail ne sera considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai au cours de laquelle la visite médicale d'embauche devra être passée.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- Groupe A (personnel de service) : 1 mois ;

- Groupe C (personnel d'atelier) : 1 mois ;

- Groupe D (personnel de bureau) : 1 mois ;

- *Groupe B (personnel vendeur et vendeur-retoucheur) : 2 mois(1).*

(1) Point exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 22

Dans chaque entreprise les conditions fixant la tenue de travail des salariés en contact avec la clientèle sont déteminées par le réglement intérieur. Si un uniforme spécial est exigé, il sera fourni par l'entreprise.

ART. 7

Pour la mise en place des comités d'entreprise, les parties se réfèreront aux lois et décrets en vigueur.

Les oeuvres sociales du comité d'entreprise seront financées par un versement de l'employeur égal à 2 % de la masse salariale *(1)*.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 21

les absences pour maladie ou accident, inférieures à 6 mois consécutifs, suspendent mais ne rompent pas le contrat de travail.

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

ART. 6

Dans les entreprises où il n'existe pas de délégué du personnel, les salariés auront la faculté de se faire assister, sur demande écrite, par un représentant syndical pour présenter aux employeurs leurs réclamations individuelles ou collectives.

ART. 20

Les contrats à durée déterminée seront conclus conformément à la législation en vigueur.

En application de l'article L. 122-3-2 du code du travail, la période d'essai est calculée en fonction de la durée du contrat ;

-jusqu'à 6 mois : 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines ;

-au-delà de 6 mois : 1 mois.

Si le contrat est conclu sans terme précis, la durée de la période d'essai est calculée sur la durée minimale du contrat.

ART. 5

Dans les entreprises comptant plus de 10 salariés, un panneau sera réservé aux communications syndicales des organisations syndicales signataires de la convention et de l'avenant départemental et adhérant à ceux-ci.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 18

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

Sous réserve de nécessité de service, en cas de fractionnement des congés soit à l'initiative de l'employeur, soit à celle de l'employé, et sous réserve d'accord réciproque, une fraction des congés pourra être attribuée en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours restant dus peuvent être attribués en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les jours d'absence, constatés par certificat médical, d'une durée maximale de 1 mois consécutive ou non dans la période de références ne peuvent entraîner de réduction des congés annuels.

ART. 19

Les salariés ont droit à des jours d'absence pour les événements de famille prévus ci-dessous, survenus en dehors de la période de leurs congés payés :

- mariage du salarié, sans condition d'ancienneté : 4 jours ouvrés ;

- mariage du salarié, après 1 an de présence : 5 jours ouvrés ;

- présélection militaire, sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise : 3 jours ouvrés.

Sans condition d'ncienneté :

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint, d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- décès du père, de la mère : 2 jours ouvrés ;

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

- communion d'un enfant du salarié au cas où la communion a lieu un jour de semaine : 1 jour ouvrable ;

- un examen professionnel consécutif à une période de formation continue : 1 jour ouvré.

Lorsqu'il s'agit de décès et que le déplacement "aller" comporte plus de 300 kilomètres, il sera accordé 1 jour supplémentaire.

Ces jours seront obligatoirement pris au moment des événements les justifiant et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Afin d'assurer le remplacement éventuel du salarié désirant bénéficier de ces congés, ce dernier devra en avertir l'employeur 15 jours à l'avance, excepté naturellement s'il s'agit d'un décès.

ART. 1er

Le présent avenant, conclu dans le cadre de l'article L. 131-1 du code cu travail, a pour but de régler les rapports entre employeurs et salariés des entreprises et établissements du commerce de détail du textile du département de la Corrèze.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques 64-11 et 64-14 (à l'exception de la vente de tapis et moquettes) de la nomenclature des activités et produits du 9 novembre 1973 et qui exploitent moins de 5 fonds de commerce. Le code APE n'étant déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est à dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables au mmoins 5 fonds de cmmerce de vente au détail de l'habillement situés dans des lieux divers.

(Il est précisé que les entreprises exploitant plus de 4 fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention).

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du 1er avril 1991.

Il pourra être dénoncé avec un préavis de 6 mois par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de révision, celle-ci devra être demandée par l'une des organisations signataires.

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

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celui qui lui sera substitué à la suite d'un nouvel accord(1).

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions de salaires, qui feront l'objet d'une négociation au moins 2 fois par an entre les parties.

(1) Alinéa exclu de l'exclusion (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 12

Les mutations ou changements temporaires d'emploi ne seront prononcés qu'en cas de nécessité de service.

L'affectation provisoire ne peut en aucun cas être une cause de diminution de salaire.

Si cette affectation provisoire comporte un emploi dont le salaire correspondant est supérieur à celui de l'emploi habituel du salarié, celui-ci recevra pendant la durée de son emploi provisoire le salaire correspondant à celui-ci.

ART. 26

Des avenants conclus entre les organisations signataires et adhérentes au présent avenant pourront le modifier et le compléter dans les conditions fixées à l'article 2, sans pouvoir porter atteinte aux avantages acquis définis à l'article 3 *(1)*.

Toute organisation syndicale, tout employeur ou groupe d'employeurs non signataires pourront adhérer à l'avenant. Cette adhésion sera effective à dater de la notification de l'adhésion à la direction départementale du travail et de l'emploi de la Corrèze *(2)*.

Conformément aux dispositions légales, le dépôt du présent avenant sera effectué auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de la Corrèze.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.133-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 27

le présent avenant se substitue à la convention collective du commerce de détail du textile du département de la Corrèze.

ART. 11

Il ne sera fait aucun abattement de salaire en fonction de l'âge du salarié.

ART. 23

Il est constitué une commission paritaire d'application et de conciliation qui a pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la convention collective nationale et de l'avenant départemental ;

- de veiller à leurs applications ;

- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation des textes.

ART. 24

Les différends relatifs à l'application de la convention collective nationale et de l'avenant départemental au cas où ils n'auraient pu être tranchés entre l'employeur et le ou les employés soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel, seront portés avant toute action juridique éventuelle, devant la commission de conciliation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.511-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1991, art. 1er).

ART. 25

Conformément à l'article 23, une commission paritaire de conciliation est instituée.

Composition

La commission sera composée d'un nombre égal de délégués des organisations syndicales représentant les salariés signataires du présent avenant, et des organisations patronales signataires.

Ce nombre devra être au moins égal à 3 membres pour chaque délégation.

Administration

La commission est administrée par :

- un président, lequel sera alternativement issu, et ce pour chaque session, de la délégation salariale et de la délégation patronale ;

- un vice-président, lequel sera alternativement issu, et ce pour chaque session, de la délégation patronale et de celle des salariés ;

- un secrétaire, lequel sera alternativement issu de chaque délégation. Sa durée de fonctions sera d'un an à compter de la première session ;

- un trésorier, désigné dans les mêmes conditions, ce dans l'ordre inverse du secrétariat, et pour la même durée.

Fonctions

Le président dirige les travaux de la commission et la représente en toute circonstance.

Le vice-président assiste le président et peut le représenter en toute circonstance sur délégation de celui-ci.

Le secrétaire assure la partie administrative de la commission.

Le trésorier est dépositaire des fonds de la commission, il assure le réglement des dépenses pouvant être engagées par celle-ci.

Le financement des frais pouvant être engagés par la commission pour son fonctionnement sera décidé par les 2 délégations.

Les salariés siégeant à la commission verront rémunérées comme temps de travail les heures perdues pour y siéger, ou assurer son fonctionnement, ce par leur employeur.

Les salariés appelés à comparaître ou à témoigner, pour quelle raison que ce soit devant la commission, ne pourront au même titre subir aucune perte de salaire.

Dans la mesure du possible, les frais de déplacement des membres de la commission ou des personnes agissant poue elle seront pris en compte par celle-ci.

Fonctionnement de la commission

Les délibérations et décisions de la commission sont adoptées à la majorité absolue des membres inscrits.

Les délibérations seront consignées sur le procès-verbal de séance, le livre en sera tenu par le secrétaire.

Pouvoirs

Chaque membre de la commission pourra être porteur de deux pouvoirs au maximum.

Rôle de la commission

En cas de conflit collectif :

La commission se réunira à la demande de l'une ou des 2 parties. Cette demande devra être adressée au secrétaire de la commission. La demande devra comporter un exposé des faits motivant le conflit, la partie opposée sera appelée à fournir un exposé contradictoire. La commission se réunira dans un délai de 15 jours au maximum, à dater de la reception de la demande. En cas de grève ou d'extrême urgence, la commission pourra se réunir dans les 24 heures.

La commission pourra faire appel à toute personne, ou à tout organisme privé ou public, aux fins de consultation.

En cas de non-conciliation et ce, d'un commun accord entre les parties conflictuelles, la commission pourra soit arbitrer le conflit, soit nommer un arbitre à cette fin. En cas d'arbitrage par une personne, celle-ci devra communiquer sa décision à la commission, aux fins d'approbation. Une fois décidée ou approuvée par la commission, la décision d'arbitrage sera communiquée aux parties concernées.

En cas d'impossibilité de conciliation entre les parties, il leur sera proposé d'accepter une ultime solution en vue de concilier les intérêts des parties concernées.

En cas de conflit individuel, la même procédure sera suivie. Dans tous les cas, la décision de la commission sera notifiée aux intéressés dans un délai maximum de 5 jours francs à dater de la comparution, ce délai pourra toutefois être prolongé en cas de nécessité technique.

Dans le cas d'impossibilité d'accord, un procès-verbal de carence sera dressé par la commission, résumant la procédure et sera remis aux parties intéressées. Copie en sera remise aux instances judiciaires qui pourraient être saisies.

ART. 10

Le personnel est réparti en 4 groupes d'emplois. Dans chaque groupe, le personnel est classé par catégorie conformément à la convention collective nationale en fonction de son ancienneté et de qualification. La définition des groupes et des classifications figure en annexe I.

Le salaire minimum conventionnel de chaque groupe de personnel fait l'objet de d'avenants particuliers.

Au cas où les salaires de la convention collective de la Corrèze seraient inférieurs à ceux de la convention collective nationale ce sont les salaires de la convention collective nationale qui seront appliqués.

SECTION 5

Avenant : Accord du 23 avril 1996 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective et des instances

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties négociatrices de la convention collective nationale pour le commerce de détail de l'habillement et des articles textiles conclue le 25 novembre 1987 (n° 3241), constatent que :

La négociation collective de branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat, pour chacune des fédérations et des syndicats d'employeurs signataires de la convention.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

-assurent les travaux administratifs, notamment l'établissement des rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;

-informent les employeurs et les salariés ;

-répondent aux demandes de renseignements et de conseils.

La négociation permanente de la convention et l'application de celle-ci, en particulier de son article 40, exigent de nombreuses réunions, tant locales que nationales.

Conformément au protocole d'accord du 21 janvier 1987, les frais de déplacement et les éventuelles pertes de salaires des membres employeurs et salariés représentant les organisations syndicales et patronales signataires à ladite commission paritaire nationale, appelées à participer aux diverses commissions ou organismes professionnels entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, sont pris en charge par les organisations d'employeurs qui siègent dans les différentes commissions.

La négociation permanente effective requiert la collaboration de conseillers techniques et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en oeuvre des moyens plus importants et beaucoup plus coûteux que dans d'autres secteurs d'activités.

Compte tenu de ces considérations, et afin que la charge financière du fonctionnement de la négociation collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant du champ d'application de la convention collective nationale, les représentants des organisations des employeurs et ceux des organisations des salariés conviennent de ce qui suit :

ART. 1er

Il est institué un fonds de fonctionnement de la convention collective et notamment de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national. Le financement, de ce fait, sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale, fixée forfaitairement à :

- *150 F par entreprise sans salarié (1) ;*

- 350 F par entreprise avec salarié(s) ;

pour lesquels s'ajouteront 0,1 % sur la masse salariale brute totale plafonnée à 2 150 F.

Le montant de cette contribution est déterminé par la commission paritaire et sera réexaminé une fois par an au mois de juillet.

L'organisme chargé de la collecte du recouvrement des fonds est l'INPC, 66, avenue du Maine, 75014 Paris, dont les modalités de gestion sont définies dans la convention signée entre l'INPC et les partenaires de la commission paritaire.

L'ensemble des frais générés par les rappels des procédures pré-contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des pénalités de retard fixées à 1,50 % par mois.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 16 décembre 1996, art. 1er).

ART. 3

Les parties signataires sont convenues d'introduire une procédure d'extension du présent accord, lequel ne prendra effet qu'à dater du premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La dénonciation du présent accord intervient dans les conditions prévues à la convention collective précitée.

Les mesures de publicité requises par la loi seront diligentées par les organisations d'employeurs.

ART. 2

La gestion des fonds sera assurée paritairement. La tenue des comptes sera à la charge de la fédération nationale de l'habillement qui présentera annuellement la situation à la commission paritaire pour approbation.

SECTION 6

Avenant : Rectificatif et dénonciations d'accords départementaux

Source officielle Légifrance

ART.

Brive, le 5 décembre 1998.

La chambre syndicale du textile de Brive et de sa région à Monsieur le directeur adjoint du ministère du travail.

Monsieur,

En réponse à votre lettre du 26 novembre 1998, qui a retenu toute notre attention, nous vous confirmons que c'est par erreur, que notre lettre de dénonciation de la chambre de commerce du 1er juillet 1978 incluait l'accord du 13 novembre 1995, que bien entendu nous ne dénonçons pas.

Restant à votre disposition, pour toute précision ou information dont vous pourriez avoir besoin, nous vous prions d'accepter nos meilleures salutations.

Pour la CITB : Pour la FIDTC :

Le président. Le président.

ART.

La chambre intersyndicale du textile de Brive et de sa région au ministère du travail de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distinguées.

Le président.

ART.

Le syndicat des détaillants du textile de Tulle au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distinguées.

Le président.

ART.

Déclaration de dénonciation de la convention collective du 10 juillet 1978 déjà dénoncée de fait, car celle du 25 avril 1991 a remplacé toutes les conventions précédentes.

Accord " Salaires " n° 1 du 28 mars 1991.

Avenants n° 18 à 37 à la convention collective du 10 juillet 1978 ou à la convention collective du 5 décembre 1980 qui ont été toutes deux remplacées par celle du 25 avril 1991. Ces avenants ne sont plus applicables (le n° 37 date du 25 juillet 1987).

Accord du 13 novembre 1995 fait à Brive le 13 novembre 1995 enregistré sous le n° 9523 non dénoncé (voir lettre du 5 décembre 1998).

Avenant départemental fait à Tulle le 25 avril 1991 enregistré le 26 avril 1991 sous le n° 91-17.

950ASET9950103M

ART.

La fédération intersyndicale des détaillants textiles de la Corrèze au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, cité administrative, Jean-Montalat, 19011 Tulle Cedex.

Messieurs,

A compter du 1er novembre 1998, notre syndicat départemental est mandaté pour participer aux travaux de la commission sociale, pour la négociation des accords de la convention collective de la fédération nationale de l'habillement et des articles textiles (n° 3241). Il recherchera, au sein de cette commission, en partenariat avec les syndicats de salariés un juste équilibre entre les préoccupations de nos entreprises et celles des salariés de notre branche professionnelle, en particulier sur la réduction du temps de travail, la formation continue, et tout ce qui concerne l'avenir de nos magasins et de notre personnel salarié.

En conséquence, nous jugeons indispensable la refonte des avenants régionaux et annexes à la convention collective nationale de l'habillement et des articles textiles, et nous décidons de ne pas reconduire lesdits accords.

Cette décision s'applique en même temps à l'ensemble des additifs régionaux et annexes à ces conventions locales, et vaut dénonciation au sens de l'article L. 132-8 du code du travail.

Elle prend effet, en ce qui concerne la convention collective signée le 1er juillet 1978, les avenants départementaux et leurs annexes à la convention collective de l'habillement et des articles textiles n° 3241, du 27 janvier 1987, conclus depuis le 10 juillet 1978, ainsi que l'avenant départemental du 27 novembre 1987 conclu le 25 avril 1991, à compter du 1er août 1998.

En conséquence, et par application de la combinaison des articles L. 132-6 et L. 132-8 du code du travail, l'ensemble des additifs régionaux, avenants et annexes à ces conventions collectives locales cesseront d'avoir effet, respectivement, au 31 octobre 1999.

Les délais indiqués ci-dessus montrent que, durant cette période d'un an, l'ensemble des avenants régionaux, avenants et annexes, continuent de s'appliquer pleinement.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distinguées.

Le président.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 1 du 16 mars 2000 relatif à l'ARTT (heures supplémentaires et complémentaires)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le contingent des heures supplémentaires reste fixé à 130 heures annuelles, conformément à l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

ART.

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

ART. 4

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que (1)* des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement *des heures complémentaires ainsi que (1)* des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent, peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-I du code du travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journée ou demi-journée.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

ART. 5

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

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART. 3

Le délai de prise du repos compensateur des heures supplémentaires, visé à l'article L. 212-5-I du code du travail, est déterminé au niveau de chaque entreprise. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis aux articles D. 212-6, D. 212-8 et D. 212-9 du code du travail.

ART. 2

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail *(1)*.

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie. Si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année *(2)*.

La bonification prévue à l'article L. 212-5-I, du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire au lieu d'être attribuée en repos.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application du quatrième alinéa de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 qui prévoit la conclusion d'une convention de forfait, ainsi que des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet de reconduire l'accord du 4 mai 1999, limité au seul cas des entreprises souhaitant anticiper la date de mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail à 35 heures ou 32 heures.

En regard des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de l'aménagement et de la réduction du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche, pour les entreprises relevant de la convention collective nationale visée ci-dessus.

Pour permettre une application simple de cet accord, les parties signataires conviennent que l'accord de branche étant suffisamment explicite, il peut être d'application directe pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises de plus de 10 salariés doivent signer un accord d'entreprise, complétant les dispositions arrêtées par l'accord de branche, avec un délégué syndical ou un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

ART. 5

Chaque signataire peut demander la révision de cet accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail ou peut le dénoncer, dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du code du travail, avec, dans les deux cas, l'obligation de présenter un projet de substitution.

La commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

ART. 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

ART. 3

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

ART. 2

Lissage de la rémunération

Lorsque l'entreprise adopte la modulation prévue par l'option n° 1 de l'article 2 de l'accord de branche du 4 mai 1999, la rémunération est lissée sur la base de 35 heures, ou de l'horaire moyen inférieur.

Régularisation de la rémunération

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, pour cause de licenciement pour faute grave, de licenciement pour faute lourde ou de démission, en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération et ses droits à un repos compensateur seront régularisés, sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, ou à l'horaire moyen inférieur.

ART.

Le présent accord s'applique à tous les ressortissants de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241, qui veulent bénéficier des aides à la réduction du temps de travail.

SECTION 9

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

Source officielle Légifrance

ART.

(voir la convention modifiée)

L'avenant du 1er mars 1991 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par le présent chapitre II de la convention collective nationale.

SECTION 10

Avenant : Avenant du 23 novembre 2004 relatif à la mise à la retraite à partir de 60 ans

Source officielle Légifrance

ART.

Cet avenant s'ajoute à l'article 19 de la convention collective nationale modifiée par accord du 17 juin 2004 relatif à l'allocation de fin de carrière (ancien article 20 de la convention collective précitée).

Article 19 C

(voir cet article)

SECTION 11

Avenant : Accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er Afin d'adapter les classifications professionnelles aux évolutions des métiers dans la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les parties signataires décident de modifier et d'adapter les classifications existantes par le présent accord.

ART. 2 Cet accord annule et remplace l'annexe I relative aux classifications professionnelles du 25 novembre 1987 et l'annexe I bis du 1er mars 1991 relative à la classification et à la définition des emplois du personnel d'encadrement.

ART. Le présent accord constitue un accord normatif de branche. Par conséquent aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions.

Dispositions transitoires

Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation.

Modifications de classification et affiliation au régime AGIRC

Les parties souhaitent limiter les bénéficiaires du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 aux catégories B (assimilés cadre), C et D (cadres) du présent accord.

Le personnel d'encadrement relevant des catégories A et B reçoit la nouvelle appellation d'agent de maîtrise. En cas d'affiliation existante de ces catégories de personnel au régime AGIRC, l'affiliation sera maintenue dans les mêmes conditions tant que les salariés continuent d'exercer les mêmes fonctions dans le même établissement.

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisation syndicales représentatives et dépôt auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

ART.

AGENTS DE MAITRISE	DEFINITION DES EMPLOIS
Catégorie A 1	Filière vente Chef de magasin/chef de rayon Assure de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon tant à l'égard de la clientèle que du personnel de vente mais ne bénéficie à ce titre d'aucune délégation de responsabilité de la part de l'employeur - anime, coordonne et contrôle une équipe de vendeur(se)s ; - continue à effectuer des ventes ; - dynamise les ventes de son équipe ; - applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction relatives notamment aux procédures de vente et à la politique commerciale, aux règles d'implantation des produits dans le magasin et en vitrine, au réassort, au suivi de l'état du stock ; - apte à régler toutes les difficultés qui peuvent se présenter à l'occasion des ventes en fonction des directives reçues.
Catégorie A 2	Filière étalagisme Chef étalagiste : – en fonction des thèmes qui lui sont fixés, conçoit et réalise les projets et maquettes de vitrines ; – peut coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes qualifié(es) chargés de l'exécution des vitrines ; – gère le budget des vitrines.
	Filière retouche/confection Chef d'atelier de retouches : assure la coordination et le contrôle d'un atelier de moins de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.
	Filière administrative Assistant(e) de direction générale : – collabore avec la direction dont il ou elle rédige et transmet les décisions en assurant son secrétariat ; – capable de prendre des initiatives en l'absence de l'employeur en fonction des directives. Comptable confirmé : peut distribuer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs employé(e)s comptables.
	Filière services généraux Personnel qui distribue et contrôle le travail d'autres employé(e)s, sous les ordres de son supérieur hiérarchique ou de l'employeur et qui justifie d'une compétence technique hautement qualifiée.
Catégorie B	Filière vente/achats Responsable de magasin/responsable de rayon : en plus d'assurer de manière permanente la gestion courante du magasin ou du rayon (A 1), assure la bonne marche commerciale du rayon ou du magasin, suit l'état des stocks et procède au réapprovisionnement et à l'achat de nouveaux articles.
	Filière retouche/confection Chef d'atelier de retouches : assure la coordination d'un atelier de plus de 6 personnes relevant des catégories employé(e)s.

CADRES	DEFINITION DES EMPLOI
Catégorie C	Filière vente/achats Directeur de magasin/chef de rayon acheteur Dispose d'une large délégation de pouvoir notamment en matière de : – gestion du personnel et recrutement ; – gestion financière ; – gestion commerciale : est chargé de constituer la collection, doit connaître le marché et les conditions d'achat, est capable de négocier au meilleur coût, place et transmet les commandes, peut décider des

	actions promotionnelles. Acheteur Responsable de produit, de marché : organise et négocie les achats.
	Filière administrative Chef de service administratif : assure la bonne marche de son service et la responsabilité du personnel sous ses ordres (administration, comptabilité, caisse, gestion, personnel et paie)
Catégorie D	Cadre de direction générale : par délégation permanente (ou sous les ordres directs) du chef d'entreprise, est responsable de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, technique, administratif.

ART.

EMPLOYES	DEFINITION DES EMPLOIS
Catégorie 1	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de moins de 3 mois de pratique professionnelle : - accueille le client ; - participe sans autonomie aux ventes, à la réception et à l'étiquetage des marchandises ; - participe au rangement, à l'entretien et à la surveillance du rayon ou de l'établissement.
	Filière retouche
	Filière administrative
	Filière services généraux - personnel de nettoyage ; - coursier, veilleur de nuit, garçon de magasin ; - vigile jour-nuit ; - concierge.
Catégorie 2	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 mois à 1 an de pratique professionnelle ou vendeur(se) débutant(e) titulaire du CAP vente : - sous le contrôle de son supérieur, assure les ventes, encaisse les paiements, épingle les retouches simples de façon satisfaisante ; - peut ouvrir et fermer le magasin en l'absence de son supérieur.
	Filière retouche/confection Aide-retoucheur(se)/finisseur(se) ou retoucheur(se) débutant(e) sans qualification professionnelle exécute des travaux simples de manière à permettre à un ou plusieurs retoucheurs qualifiés d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions. Ouvrier(ière) en ameublement : effectue des ourlets simples.
	Filière administrative Standardiste de moins de 6 mois de pratique professionnelle ; Employé(e) administratif(ve) de moins de 6 mois de pratique professionnelle.
	Filière services généraux Manutentionnaire
catégorie 3	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 1 an à 3 ans révolus de pratique professionnelle ou de plus de 5 ans de pratique dans une autre branche du commerce ou vendeur(se) débutant(e) titulaire du BEP vente : – informe et conseille les clients ; – dispose d'une bonne connaissance des produits ; – sait identifier les produits disponibles en rayon et en stock ; – utilise l'outil informatique professionnel. Aide-étalagiste : exécute des travaux simples à partir des instructions d'un étalagiste qualifié
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) de 1 à 3 ans d'expérience professionnelle ou retoucheur(se) titulaire du CAP : exécute de façon satisfaisante les etouches simples sous contrôle de son supérieur. Couturier(ière) d'ameublement.
	Filière administrative Standardiste de plus de 6 mois de pratique professionnelle. Employé(e) administratif(ve) de plus de 6 mois de pratique professionnelle.

	Aide-comptable titulaire du BEP métiers de la comptabilité. Hôte(sse) d'accueil
	Filière services généraux Réceptionnaire de marchandises : effectue un contrôle quantitatif. Chauffeur-livreur.
Catégorie 4	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) de 3 ans à 5 ans de pratique professionnelle ou vendeur (se) titulaire du bac professionnel vente : – maîtrise les techniques de vente ; – assure l'implantation, l'animation et la mise en valeur des produits dans le rayon ou le magasin sur les indications de son supérieur hiérarchique. Vendeur(se) isolé(e) : – travaille seul(e) de façon permanente dans un magasin en liaison avec son supérieur hiérarchique ou le chef d'entreprise ; – assure l'ouverture et la fermeture du magasin à l'égard de la clientèle ; – assure le réapprovisionnement des rayons au fur et à mesure des ventes et signale à la direction les besoins de commande d'articles ; – assure l'entretien du magasin.
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) qualifié(e) de plus de 3 ans d'expérience professionnelle ou retoucheur(se) titulaire du BEP : exécute les retouches variées sur tout type de vêtements de façon satisfaisante.
	Filière administrative Secrétaire assistant(e) administratif(ve) Hôte(sse) d'accueil/standardiste de plus de 4 ans de pratique professionnelle. Aide-comptable titulaire du bac professionnel
	Filière services généraux
Catégorie 5	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) qualifié(e) à partir de 5 ans de pratique professionnelle : – fait preuve d'autonomie et prend des initiatives dans le cadre qui lui est fixé ; – signale les besoins en réassort et assure les mouvements de stock ; – gère plusieurs clients à la fois et aide ses collègues en cas de nécessité.
	Filière retouche/confection Retoucheur(se) très qualifié(e) : – exécute les retouches complexes de toutes nature sur tout type de vêtements de façon satisfaisante ; –accomplit le démontage/remontage complet d'un vêtement ; – prend les retouches sur un client. Retoucheur(se)-vendeur(se) qualifié(e) : – effectue des retouches complexes sur tout type de vêtement et effectue des ventes. Confectionneur(se) d'ameublement.
	Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titulaire du bac professionnel. Hôte(sse) d'accueil pratiquant couramment une langue étrangère.
	Filière services généraux
Catégorie 6	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hautement qualifié(e) : – possède une très bonne maîtrise des techniques de vente ; – participe à la restauration de la vitrine ; – apte à transmettre un savoir-faire à un salarié moins qualifié ; – sait épingler toutes les retouches nécessaires et en assure le suivi. Etalagiste qualifié(e) titulaire du CAP : capable de réaliser une vitrine suivant des directives précises.
	Filière retouche/confection Essayeur(se)–retoucheur(se) très qualifié(e) 1er échelon : – prend toutes les retouches importantes ou les mesures nécessaires sur un client ; – procède habituellement aux essayages. Retoucheur(se)–vendeur(se) très qualifié(e) de plus de 5 ans de pratique

	professionnelle : en plus d'effectuer des retouches complexes du niveau 5 effectue des ventes.
	Filière administrative Assistant(e) administratif(ve)/secrétaire titulaire du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Comptable titulaire du brevet de technicien supérieur ou diplôme équivalent. Caissier(ière) de magasin.
	Filière services généraux
Catégorie 7	Filière vente/étalagisme Vendeur(se) hautement qualifié(e) : – spécialisé(e) en permanence dans la vente d'articles qui nécessitent des connaissances techniques particulières en raison notamment de leur destination ou de leur condition d'emploi ; – prend des mesures industrielles, effectue les essayages et en assure le suivi ; – et/ou seconde le premier vendeur dans l'animation et la coordination de l'équipe de vente. Vendeur(se)-étalagiste : – vendeur(se) très qualifié(e) faisant également les étalages. Etalagiste très qualifié : – réalise présentations et décors.
	Filière retouche/confection Vendeur(se)-confectionneur(se) ameublement : – se déplace chez le client pour prendre les mesures.
	Filière administrative Caissier principal
	Filière services généraux
Catégorie 8	Filière vente/étalagisme Premier(ière) vendeur(se)/vendeur(se) confirmé(e) : – possède une maîtrise reconnue et une connaissance appronfondie de l'ensemble des fonctions de son métier ; – peut être associé(e) aux achats, à la réalisation de la vitrine, au réassort et former les vendeurs ; – assure la coordination et l'animation d'une équipe de vente.
	Filière retouche/confection Essayeur(se)–retoucheur(se) 2e échelon : distribue, coordonne et anime le travail d'un atelier.
	Filière administrative Assistant(e) de direction : – attaché(e) à un cadre ou à la direction, apporte une assistance aux différentes fonctions supports de l'entreprise (achats, gestion des stocks, ressources humaines) ; – maîtrise les différents logiciels ; – fait preuve d'autonomie dans son travail. Comptable : possède une bonne maîtrise des fonctions de son métier.
	Filière services généraux

ART.

1. Le passage dans une catégorie supérieure nécessite la maîtrise de l'ensemble des aptitudes définies dans la catégorie inférieure de la filière concernée.

2. Seule la comparaison entre les fonctions réellement exercées et celles décrites dans la grille ci-dessous permet de déterminer la catégorie du salarié.

La référence aux diplômes s'entend des diplômes de la filière concernée.

3. En cas de polyvalence d'emploi, la pratique de l'emploi le plus fréquemment exercé sera retenue.

4. Par " pratique professionnelle ", on entend la pratique professionnelle dans le secteur du commerce de détail de l'habillement, textile, chaussures.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 3 du 26 novembre 2007 à l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.
Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

ART. 2

L'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, modifié par l'article 1er de l'avenant du 16 mars 2000, ne s'applique plus depuis la fin de l'année 2002.
En l'absence d'un contingent conventionnel d'heures supplémentaires, c'est le contingent réglementaire qui s'applique depuis le 1er janvier 2003.

ART. 4

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

ART. 5

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

ART. 1

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241.

ART.

Au regard des diverses questions soulevées par l'article 6 de l'accord du 4 mai 1999, modifié par l'article 1er de l'avenant n° 1 du 16 mars 2000, annexé à l'accord du 4 mai 1999, les parties signataires ont convenu de donner l'interprétation de cet article afin de sécuriser l'ensemble du personnel et des entreprises travaillant dans cette branche d'activité.
C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

SECTION 13

Avenant : Avenant du 15 décembre 2008 à l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC n° 1483).

ART. 2

Le deuxième alinéa de l'article 27 du chapitre Ier est modifié comme suit :
« En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront, à condition :
— d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
— d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
— d'être soignés sur le territoire français ou celui de l'un des autres pays de la Communauté européenne ;
des indemnités complémentaires, calculées de façon qu'ils reçoivent :
— après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
— après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
— après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
— après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
— après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
— après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
— après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 8e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %. »
Le 3e alinéa de l'article 27 du chapitre Ier est modifié comme suit :
« Le délai de carence de 7 jours calendaires s'applique à chaque nouvel arrêt de travail pour maladie. »

ART. 3

Le 3e alinéa de l'article 28 du chapitre Ier est modifié comme suit :
« A partir du 2e jour d'arrêt de travail, l'employeur verse une indemnité complémentaire calculée de façon que le salarié reçoive :
— après 1 an de présence dans l'entreprise : 30 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 30 jours à 66, 67 % ;
— après 6 ans de présence : 40 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 40 jours à 66, 67 % ;
— après 11 ans de présence : 50 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 50 jours à 66, 67 % ;
— après 16 ans de présence : 60 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 60 jours à 66, 67 % ;
— après 21 ans de présence : 70 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 70 jours à 66, 67 % ;
— après 26 ans de présence : 80 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 80 jours à 66, 67 % ;
— après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % à partir du 2e jour d'arrêt + 90 jours à 66, 67 %. »

ART. 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.
Cet avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2009.
Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche, par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

ART.

Vu l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail abaissant de 3 années à 1 année la condition d'ancienneté permettant à un salarié de bénéficier, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnisation complémentaire à l'allocation prévue à l'article L. 321-1 du code de sécurité sociale ;
Vu l'article 1er du décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 abaissant de 3 années à 1 année la durée d'ancienneté à partir de laquelle les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail sont augmentées de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours ;
Vu l'article 2 du décret précité abaissant de 10 jours à 7 jours le délai d'absence à partir duquel courent les durées d'indemnisation prévues à l'article D. 1226-1 du code du travail pour les absences non consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,
les parties signataires conviennent de la nécessité de réviser en conséquence certaines stipulations conventionnelles.
C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

SECTION 14

Avenant : Avenant du 15 septembre 2009 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement

Source officielle Légifrance

ART. 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.
Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.
Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

ART. 1

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC : 1483).

ART. 2

L'article 13 du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 13 ainsi rédigé :

VII. — Période d'essai
« Article 13
1. Contrat à durée indéterminée

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles du salarié, et à ce dernier les conditions de travail et le contenu de sa fonction.
La lettre d'engagement ou le contrat de travail des salariés relevant de la catégorie employés peut prévoir une période d'essai d'une durée maximale de 2 mois.
La période d'essai n'est pas renouvelable.
La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.
La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.
Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.
La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.
Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :
— 24 heures en deçà de 8 jours de présence du salarié dans l'entreprise ;
— 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
— 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise.
Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :
— 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
— 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.
Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.
La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.
Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé.

2. Contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :
— 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;
— 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.
Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, lorsqu'il y est mis fin par l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance tel que prévu au point 1. »
II.-L'article 3 du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 3 ainsi rédigé :

« Article 3
Contrat de travail. — Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée, établi en double exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), être signé par les parties avec la mention « Lu et approuvé ». Le contrat précisera :
— la date d'entrée dans l'entreprise ;
— la fonction occupée ;
— la catégorie d'emploi dans la classification ;
— la rémunération et ses modalités ;
— l'entreprise où l'emploi sera exercé ;
— éventuellement, toute clause particulière ;
— la mention de la période d'essai et de son renouvellement visée au présent article.
Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai d'une durée maximale, hors renouvellement, de 3 mois pour les agents de maîtrise de catégorie A1, A2, et B et de 4 mois pour les cadres de catégorie C et D.
La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois pour les agents de maîtrise et les cadres.
Le renouvellement doit être formalisé par un accord écrit, distinct de la lettre d'engagement ou du contrat de travail, signé des deux parties au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.
La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le

contrat de travail.
La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalant à celle de la suspension.
Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.
La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.
Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :
— 24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
— 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence dans l'entreprise ;
— 2 semaines après 1 mois de présence dans l'entreprise ;
— 1 mois après 3 mois de présence dans l'entreprise.
Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant 2 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de 40 heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.
Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :
— 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
— 48 heures à partir de 8 jours de présence dans l'entreprise.
Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.
La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé de la lettre remise en main propre fixe le point de départ du délai de prévenance.
Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet de reporter la fin de la période d'essai dont le terme reste inchangé. »

ART. 3

I.-Le point 2 « Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel » de l'article 17 « Procédure et indemnité de licenciement pour motif personnel » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par le point 2 ainsi rédigé :
« 2. Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel
Tout salarié licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.
Pour le salarié comptant plus de 1 an et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.
A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.
Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.
Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »
II.-Le deuxième alinéa de l'article 18 « Licenciement économique. — Priorité de réembauchage » du chapitre Ier « Dispositions générales » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est modifié comme suit :
« Montant de l'indemnité de licenciement économique
Pour le salarié comptant plus de 1 an de présence et moins de 10 ans de présence, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.
A partir de 10 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.
Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.
Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »
III.-L'article 11 « Indemnité de licenciement » du chapitre II « Personnel d'encadrement » de l'accord du 17 juin 2004 portant révision de la convention collective nationale du commerce de l'habillement et des articles textiles est remplacé par l'article 11 ainsi rédigé :

« Article 11
Indemnité de licenciement

Le personnel d'encadrement licencié, lorsqu'il a droit au préavis, reçoit après 1 an de présence une indemnité de licenciement spécifique.
Montant de l'indemnité de licenciement pour motif personnel ou économique :
Pour le personnel d'encadrement comptant plus de 1 an et moins de 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence, à 1 / 5 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année.
Après 5 ans de présence, cette indemnité est égale, par année de présence à 1 / 4 du salaire mensuel de référence, et ce dès la première année de présence dans l'entreprise.
Après 16 ans de présence, et par année de présence au-delà, cette indemnité sera portée à 1 / 3 du salaire mensuel de référence.
Pour le personnel d'encadrement licencié après l'âge de 50 ans et ayant au moins 15 ans de présence dans l'entreprise à la date du départ effectif, l'indemnité ci-dessus sera augmentée de 25 %.
Pour toute année d'ancienneté incomplète, l'indemnité de licenciement est calculée au prorata du temps de présence.
Le salaire de référence est établi à partir des rémunérations entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de la sécurité sociale et résultera du calcul le plus favorable pour le salarié entre le salaire brut moyen des 3 derniers mois (précédant la date d'expiration du préavis, effectué ou non) et le salaire brut moyen des 12 derniers mois normalement travaillés (précédant la date de notification du licenciement). Lorsque le calcul s'effectue sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.
L'indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec l'allocation de départ à la retraite. »

ART.

Les parties signataires ont engagé des négociations afin d'adapter les stipulations conventionnelles relatives à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement aux dispositions législatives et réglementaires portant modernisation du marché du travail (loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et ses décrets d'application).
C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

ART. 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues par le code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 15

Avenant : Accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code idcc 1483).

ART. 2

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation :

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

ART. 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2011. Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.
Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

ART. 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.
Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

ART.

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.
Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (ci-après dénommé FPSPP) a été mis en place.
Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté ministériel (art. L. 6331-19 du code du travail).
Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.
La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.
Afin de préserver les équilibres existants entre, d'une part, les différentes sources de financement et, d'autre part, les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1er.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 19 du 21 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 405
2	1 415
3	1 425
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

III. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 1 du 26 septembre 2017 à l'accord du 4 novembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n° 3241, IDCC : 1483).

ART. 2

Les tableaux de cotisations des droits de suites mentionnés tant pour le régime général que pour le régime Alsace-Moselle à l'article 5.2 de l'accord du 4 novembre 2015 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les personnes relevant du champ d'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :
– les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;
– les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès,
demandant à bénéficier des dispositions dudit article 4 à compter du 1er juillet 2017, se voient appliquer les tarifs des actifs. Ces tarifs évolueront dans les conditions fixées par le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017. »

ART. 3

Le tableau des garanties figurant en annexe de l'accord du 4 novembre 2015 est remplacé par le tableau de garanties figurant en annexe du présent avenant.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er juillet 2017.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent son extension auprès du ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART.

I. – Le présent avenant a pour objet d'entériner, dans le tableau des garanties, le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale en date du 25 août 2016.

Ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées ».

II. – Le présent avenant a également pour objet de mettre en conformité le régime de remboursement de frais de santé avec le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

ART.

Annexe

Tableau de garanties

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf

Grille optique régime conventionnel

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf

Grille optique régime surcomplémentaire n° 1

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf

Grille optique régime surcomplémentaire n° 2

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0047/boc_20170047_0000_0010.pdf

SECTION 18

Avenant : Accord du 7 novembre 2017 relatif à la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux confirment que l'OPCA désigné pour la collecte de la contribution légale à la formation professionnelle continue est AGEFOS-PME.

ART. 2

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 – CCN n° 3241).

ART. 3

ART. 3.1

Les employeurs de moins de 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution légale minimale équivalant à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné par la branche à l'article 1er.

Dans ce cadre, les entreprises effectuent annuellement :
– un versement à l'OPCA désigné correspondant à 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre de la professionnalisation ;
– un versement à l'OPCA désigné de 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au titre du plan de formation.

ART. 3.2

Les employeurs d'au moins 11 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle une contribution minimale équivalant à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Cette contribution doit être versée en totalité à l'OPCA désigné de la branche.

ART. 4

ART. 4.1

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi.

Par dérogation, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté à compter de la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite et est fermé à la date de son décès.
Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. En cas d'utilisation de tout ou partie du CPF ayant pour effet d'abaisser le crédit en deçà de 120 heures, et même si le plafond d'acquisition de 150 heures n'a jamais été atteint, le salarié acquerra de nouveau 24 heures par an jusqu'à atteinte du plafond de 120 heures, avant de revenir au principe d'acquisition de 12 heures par an jusqu'à atteindre le plafond de 150 heures.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur celui-ci en accédant au site du compte personnel d'activité (service gratuit) : https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/.

Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

Rappel

Le solde des droits acquis au titre du DIF au 31 décembre 2014 est utilisable sur le régime du CPF, du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2021, sans pour autant que ces droits soient crédités sur le CPF du salarié.

Afin de permettre leur utilisation, les employeurs ont informé, par écrit, leurs salariés (cette obligation devait être réalisée au plus tard le 31 janvier 2015) du solde des droits acquis et non utilisés au titre du DIF. Il appartient au salarié de saisir ces heures DIF sur le site du compte personnel d'activité (https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/) et de conserver le justificatif des heures DIF qui sera demandé pour obtenir un financement.

Le solde DIF n'est pas pris en compte pour le calcul du plafond d'acquisition des droits du CPF.

Toutefois, le solde de DIF peut être cumulé avec les heures créditées au titre du CPF, dans la limite de 150 heures dans le cadre d'une même demande.

ART. 4.2

Les formations éligibles au CPF doivent notamment relever de l'une des catégories suivantes :
– les actions de formations permettant d'acquérir le socle réglementaire de connaissances et de compétences ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations (certificat cléA).
Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve de son accord sur le calendrier de la formation ;
– les actions d'accompagnement à la VAE ;
– les formations permettant de bénéficier de prestations de bilan de compétences ;
– les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
– les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi ;
– la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;
– les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions ainsi que celles destinées à permettre aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir des compétences nécessaires à l'exercice des missions. Seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions ;
– les actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées c'est-à-dire :
-– les actions sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP ou permettant d'acquérir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétence ;
-– les actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
-– les actions sanctionnées par une certification ou une habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les actions visant des qualifications ou des compétences certifiées listées ci-dessus sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins l'une des listes suivantes établies par les partenaires sociaux :
– la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Les formations inscrites sur cette liste sont réservées aux salariés de la branche ;
– la liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent tous les titulaires d'un compte CPF ;
– la liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation). Les formations inscrites sur cette liste concernent aux demandeurs d'emploi et aux salariés résidents dans la région.

Ces listes sont disponibles sur le site du compte personnel d'activité (https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/). Lors de l'ouverture du CPA, les renseignements demandés servent à personnaliser la liste des formations éligibles accessibles à son titulaire.

ART. 4.3

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :
– la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;
– la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. Le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :
– 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
– 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 4-5 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

ART. 4.4

Les frais occasionnés par la formation sont pris en charge par l'OPCA de la branche dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du salarié et selon des modalités définies par son conseil d'administration, ou par l'entreprise, en application d'un accord d'entreprise triennal portant gestion en interne du CPF.

L'OPCA prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) occasionnés par la formation suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant ou en dehors de son temps de travail. Ces frais sont financés au regard du coût réel de la formation ou sur la base d'un plafond déterminé par le conseil d'administration de l'OPCA.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'OPCA prend également en charge, selon la décision de son CA, tout ou partie de la rémunération du salarié, ainsi que la prise en charge des heures de formation suivies au titre du CPF. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

ART. 4.5

Abondements en heures « supplémentaires »

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut prévoir un abondement en heures « supplémentaires » à hauteur des heures manquantes.

Cet accord doit définir les formations éligibles et les salariés prioritaires et le mode de financement de cet abondement. Les salariés prioritaires sont en particulier : ceux les moins qualifiés, ceux exposés à des facteurs de risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques et les salariés à temps partiel.

La branche professionnelle souhaite favoriser le développement du CPF dans le cadre d'une politique associant les besoins du salarié et ceux des entreprises et s'inscrivant dans une logique de trajectoire et de sécurisation des parcours professionnels, de dynamique de développement des compétences et qualifications en son sein.

Afin de permettre son adaptation, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNEFP le soin de fixer une politique d'abondement au titre du CPF, en particulier, de décider :
– des formations prioritaires éligibles à l'abondement parmi les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
– le cas échéant, des publics bénéficiaires ;
– le cas échéant, de la durée de l'abondement consenti.

Les partenaires sociaux conviennent de confier à la section paritaire professionnelle (SPP) la détermination des enveloppes financières consacrées à la politique d'abondement de la branche.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur.

Les abondements en heures complémentaires de l'entreprise peuvent prendre les formes suivantes :
– abondement par accord collectif d'entreprise destiné à financer certaines formations jugées prioritaires ou en faveur de certaines bénéficiaires du fait de leur fragilité au regard de l'emploi ;
– abondement par accord collectif d'entreprise destiné à aligner l'alimentation du CPF des salariés à temps partiel sur celui des salariés à temps plein.

ART. 4.5.2

Dans le cas où l'action de formation envisagée par le salarié est d'une durée supérieure au nombre d'heures inscrites sur son CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires à hauteur des heures manquantes.

Ces heures complémentaires peuvent notamment être financées par :
– l'employeur pour le salarié ;
– le titulaire du CPF lui-même ;
– l'OPCA ou l'OPACIF ;
– l'État ;
– la région ;
– l'AGEFIPH ;
– Pôle emploi.

ART. 5

ART. 5.1

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :
– soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
– soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

ART. 5.2

Les formations éligibles au contrat de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

ART. 5.3

Ce contrat est ouvert :
– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
– aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
– aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

ART. 5.4

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :
– jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– personnes inscrites à Pôle emploi depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;
– bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
– bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :
– si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;
– si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

ART. 5.5

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.

Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

ART. 5.6

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

âge du bénéficiaire	Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents	Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

ART. 6

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :
– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
– d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
– de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
– d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

ART. 7

L'OPCA désigné à l'article 1er du présent accord communiquera à la CPNEFP un bilan annuel sur la gestion des contrats de professionnalisation dans le secteur afin que chaque année, la politique de la branche puisse être adaptée en fonction des besoins.

ART. 8

ART. 8.1

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Elles ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de certains salariés.

Les formations éligibles à la période de professionnalisation sont déterminées par la CPNEFP. (1)

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le CPF du salarié, dans les conditions définies par la CPNEFP.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

ART. 8.2

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes, sans conditions d'ancienneté, aux salariés :
– en CDI ;
– en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée ;
– en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

La CPNEFP peut être amenée à définir des publics prioritaires.

ART. 8.3

Les actions de professionnalisation peuvent se dérouler sur le temps de travail ou en tout ou partie en dehors du temps de travail. (1)

Les heures réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, si le départ en formation aboutit à l'absence simultanée au titre de la période de professionnalisation d'au moins 2 salariés, l'employeur aura la faculté de différer la demande du salarié.

La désignation d'un tuteur n'est pas obligatoire mais conseillée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-9 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

ART. 8.4

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée par les dispositions législatives et réglementaires.

À la date de signature du présent accord, cette durée ne peut être inférieure à 70 heures, sauf pour les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la CNCP, pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation (CPF).

ART. 9

Dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être pris en charge par l'OPCA désigné à l'article 1er du présent accord après acceptation de sa part du financement de la formation sur la base de forfaits définis avec elle par la CPNEFP.

ART. 10

ART. 10.1

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

ART. 10.2

En principe, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage. Néanmoins, peuvent également souscrire un contrat d'apprentissage :
– les jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, à savoir le collège ;
– toute personne de 30 ans au plus qui, après un précédent contrat d'apprentissage, souhaite obtenir une qualification supérieure ou dont le contrat a été rompu pour cause indépendante de sa volonté (inaptitude médicale, fermeture de l'établissement...) ;
– toute personne, quel que soit son âge, reconnue travailleur handicapé ;
– toute personne, quel que soit son âge, a un projet de création d'entreprise nécessitant l'obtention d'un diplôme déterminé.

ART. 10.3

Cette durée est d'au moins 400 heures en moyenne par an en CFA, sur chaque année du contrat (240 heures en cas de prolongation de l'apprentissage après échec à l'examen). La durée du contrat ou de la période d'apprentissage (lorsque le contrat est en CDI) est fixée en fonction du cycle de formation.

La durée peut être réduite lorsque l'apprenti :
– achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
– est titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants. Dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à une autorisation administrative (recteur d'académie) ;
– obtient sa qualification avant le terme de son contrat.

La durée peut être prolongée dans un certain nombre de cas notamment :
– entrée en apprentissage postérieure d'au plus 3 mois au début du cycle du CFA que suit l'apprenti ;
– suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti ;
– échec à l'examen ;
– apprenti en situation de handicap.

ART. 10.4

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :
– les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
– les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
– les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale. L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCA peut participer au financement de ces dépenses de formation.

ART. 10.5

Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA désigné par la branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

ART. 11

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :
– d'un congé de maternité ;
– d'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;
– d'un congé de proche aidant ;
– d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel
– d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois ;
– d'un mandat syndical ;
– d'un congé de création d'entreprise ;
– d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document, dont une copie est remise au salarié. Cet état doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a soit :
– suivi au moins une action de formation dans le cadre du plan de formation ;
– acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience ;
– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle : la progression professionnelle s'entend comme une progression dans la classification, et la progression salariale comme une augmentation individuelle du salaire de base en sus de toute augmentation générale de salaire. À ce titre, l'augmentation des salaires minima de branche est considérée comme une augmentation collective de salaire.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCA et disponibles sur son site internet (www.agefos-pme.com).

ART. 12

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, selon des modalités définies par décret.

Le traitement automatisé des données intègre la possibilité, pour chaque titulaire d'un CPA, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire.

ART. 13

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet d'action de formation.

Pour pouvoir y prétendre, les salariés en CDI doivent justifier d'au moins 5 ans d'activité professionnelle consécutive ou non, dont 12 mois dans l'entreprise actuelle et les salariés en CDD doivent justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail) au cours des 5 dernières années dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Il peut se dérouler durant ou en dehors du temps de travail. Basé sur le volontariat du salarié, il peut être réalisé dans le cadre :
– du plan de formation ;
– du CPF ;
– du congé de bilan de compétences.

ART. 14

La VAE permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP, enregistrés au RNCP.

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF.

– public visé.
Toute personne qui totalise au moins 1 an d'activité professionnelle salariée ou non ou extraprofessionnelle (bénévolat ou de volontariat, inscription sur la liste des sportifs de haut niveau, responsabilités syndicales, mandat électoral local) en rapport direct avec la certification visée (diplôme ou titre professionnel délivré par l'État, diplôme délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur, titre d'un organisme de formation consulaire ou privé, CQP).

Les personnes en contrat à durée déterminée justifiant de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années. (1)

– l'initiative de la VAE.
La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'employeur, dans le cadre de plusieurs dispositifs :

Initiative	Dispositifs	Conditions de réalisation	Financeurs
Salarié	Congé VAE	Avec l'accord de l'employeur pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	FONGECIF/ OPACIF
	CPF (accompagnement VAE)	Avec l'accord de l'employeur sur le calendrier de l'accompagnement pendant le temps de travail Sans l'accord de l'employeur en dehors du temps de travail	
Employeur	Plan de formation périodes de professionnalisation	Avec l'accord du salarié pendant le temps de travail ou, sous conditions (engagements de l'employeur en cas de réussite aux épreuves d'évaluation ...), en dehors du temps de travail	OPCA ou entreprises de 300 salariés et plus

Choix de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

En cas de difficulté ou de question, ce choix peut être accompagné par le conseil en évaluation professionnelle (cf. art. 16) ou dans le cadre d'un bilan de compétences.

Dépôt du dossier de candidature

La deuxième étape consiste à renseigner le dossier de candidature auprès de l'organisme qui délivre la certification. Ce dossier permettra à l'organisme certificateur de vérifier que le salarié est éligible à la VAE.

Dès lors que sa candidature est déclarée recevable par l'organisme certificateur, le salarié peut bénéficier d'un accompagnement (notamment en mobilisant son CPF) lui permettant de préparer les étapes suivantes.

Le salarié peut bénéficier d'aides à l'accompagnement renforcé pour la rédaction et la constitution du dossier, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Passage devant le jury

Ce passage comprend l'étude du dossier par un jury composé d'au moins un enseignant ou formateur et un professionnel du secteur concerné par la certification visée.

Le jury peut proposer un entretien et/ ou une mise en situation professionnelle du candidat pour compléter l'étude du dossier.

À l'issue du processus de validation, le jury délivre tout ou partie du diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP.

En cas de validation partielle, le candidat dispose de 5 ans pour compléter ses connaissances ou son expérience. Il peut, dans ce délai, compléter son expérience ou suivre une formation, notamment dans le cadre d'une période de professionnalisation. (2)

(1) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions des articles R. 6422-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 335-2 du code de l'éducation.
(Arrêté du 29 juin 2018-art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions de l'article L. 335-5 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

ART. 15

ART. 15.1

Obligations de l'employeur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :

– l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (art. L. 6321-1 du code du travail) ;

– l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 du code du travail) ;

– en cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (art. L. 1233-4 du code du travail) ;

– lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail) ;

– à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié… » (art. L. 1225-57 du code du travail) ;

– tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Droits et devoirs du salarié

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail) ;

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (art. L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un CIF.

ART. 15.2

Les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises, éventuellement sous forme d'un accord de méthode, à mettre en place un programme annuel de formation. Elles associent les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans sa présentation du plan de formation, l'employeur doit classifier les actions de formation selon deux catégories suivantes :

– les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération. Elles permettent d'apprécier l'effort de l'employeur au regard de son obligation de former les salariés. Aussi, les salariés sont dans l'obligation d'accepter de suivre ces formations.

– les actions de développement des compétences en entreprise.

Les actions de développement des compétences s'analysent au-delà de l'obligation de former de l'employeur. À l'origine de cette demande, l'employeur doit s'engager par écrit, avant le départ en formation, en matière de reconnaissance dans l'emploi au retour de la formation. Le salarié est libre de refuser ces actions de formation.

Pour toutes les actions de développement des compétences, qu'elles se déroulent pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur doivent prendre, avant le départ en formation, des engagements mutuels. Le salarié s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues, tandis que l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 12 mois à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et à l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Ces actions peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait (en jours ou en heures) sur l'année dans la limite de 5 % de leur forfait. Un accord écrit entre le salarié et l'employeur est alors obligatoire pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion.

Les heures de formation ainsi réalisées hors temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

ART. 16

Depuis le 1er janvier 2015, tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle relevant du service public d'orientation et dispensée sur tout le territoire par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, les missions locales et les Cap emploi ainsi que par des structures labellisées par les conseils régionaux.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

ART. 17

ART. 17.1

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

ART. 17.2

La SPP, placée sous l'autorité du conseil d'administration de l'OPCA désigné par la branche à l'article 1er du présent accord, met en œuvre les orientations politiques définit par la CPNEFP. (1)

Le fonctionnement de la SPP est réglé dans un protocole d'accord distinct conclu entre les partenaires sociaux et l'OPCA désigné par la branche à l'article 1 du présent accord.

(1) Alinéa exclu de l'extension en application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 29 juin 2018 - art. 1)

ART. 17.3

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire (CPPO) est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCA, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : http://metiers-commerce-habillement.fr/L-Observatoire.

ART. 18

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 19

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement. (1)

Les dispositions du présent accord seront applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives et déposer auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telle 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 29 juin 2018 - art. 1)

ART.

Le présent accord décline, au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les dispositions de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 ainsi que celles issues de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale.

Cet accord annule et remplace :
– l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle ;
– l'avenant n° 1 du 22 septembre 2000 à l'accord du 21 décembre 1994 relatif au financement de la formation professionnelle ;
– l'accord du 19 avril 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.

Par cet accord, les parties signataires entendent poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

La formation professionnelle doit permettre :
– aux salariés, de maintenir et développer leur employabilité, d'acquérir tout ou partie d'une qualification professionnelle, notamment par le biais du compte personnel de formation (CPF) ;
– aux entreprises, de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Il sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 2

L'article suivant est ajouté :

« Article 5
Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises ».

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

SECTION 20

Avenant : Accord du 7 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties signataires désignent l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10.

Plusieurs points communs sont partagés par les entreprises relevant de l'économie de proximité :

– une cohérence des activités économiques de proximité qui se traduit par :
— une relation de proximité de l'entreprise avec le client consommateur (BtoC) ;
— des relations de proximité entre entreprises, dans la relation clients-fournisseurs-prestataires (BtoB) ;
— des relations de proximité entre les entreprises et le territoire,

– une convergence des enjeux RH-emploi-formation-compétences :
— une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur ;
— des besoins partagés sur les compétences de la relation de services : la relation client, sur les fonctions RH et du management et sur les compétences métiers, transverses et socles ;
— des difficultés communes en termes de recrutement, de turn-over, de formation... ;
— des particularités communes notamment en termes de recours à l'alternance...

– des ressources internes limitées au sein de chaque entreprise, mais des ressources extensibles et mutualisables à travers une proximité territoriale :
— des ressources RH limitées dans chaque entreprise prise individuellement et un intérêt à la mutualisation ;
— le territoire et les relations économiques de proximité comme levier de démultiplication de la capacité d'action.

ART. 2

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004.

ART. 3

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Une branche ne peut relever que d'un seul secteur de rattachement.

Dès lors que toutes les entreprises d'une branche quels que soient leurs effectifs doivent relever du même secteur de rattachement, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Durée

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ART.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 30 novembre 2018 portant désignation du secteur de l'économie de proximité ;

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée d'un opérateur de compétence pour la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles ;

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

SECTION 21

Avenant : Accord du 8 décembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord a pour objet d'encadrer les documents unilatéraux pris en application de celui-ci.

En effet, à défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire valider par l'administration.

ART. 1.1

Ce document élaboré par l'employeur est présenté pour information et consultation au CSE, s'il existe.

Il a pour objet de préciser, dans le respect des stipulations du présent accord de branche, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation propre de l'établissement ou de l'entreprise. Il est précisé que la mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord par un document unilatéral homologué, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Le document devra donc comporter les mentions suivantes :
– un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
– la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
– les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
– la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
– les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
– les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, si elles existent, sur la mise en œuvre de l'activité réduite ;
– les modalités et délais d'information des salariés concernés par la mise en œuvre de l'activité réduite ;
– la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'entreprise ou l'établissement a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués (modération/plafonnement/interdiction des dividendes et/ou gel des salaires des dirigeants), la décision mentionne ces efforts.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (CSE), s'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir article 1.3 « Procédure d'homologation »).

ART. 1.2

Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite et justifie les raisons du recours à l'APLD pour chaque activité.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Modalités et délais d'information des salariés concernés par l'activité réduite

L'employeur doit informer les salariés par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) 7 jours ouvrables avant l'entrée en application de la mesure d'activité réduite les concernant. À cette occasion, il leur remet leur planning.

Réduction maximale de la durée du travail dans l'établissement ou l'entreprise

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise en sachant que la réduction durable d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné par périodes de 6 mois, sauf circonstances sanitaires exceptionnelles.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :
– une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ainsi que les durées de travail applicables avec le nombre de semaines et les dates correspondantes. Toute modification des heures chômées fera l'objet d'une information du CSE, s'il existe. De plus, un délai de prévenance de 7 jours ouvrables devra être observé par l'employeur ;
– une suspension d'activité en indiquant les jours et/ ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et le décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et soumet le nouveau document à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses stipulations initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Engagements sur l'emploi

Le document doit indiquer les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée.

Ces engagements peuvent prendre plusieurs formes :

• Le recours à la formation :

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) éligibles au plan de développement des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Si les droits inscrits sur le CPF du salarié sont trop faibles, l'entreprise peut abonder son compte en attribuant une dotation complémentaire qu'il pourra utiliser pour financer une formation via son espace « Mon compte formation ».

Il est ici rappelé qu'en tout état de cause, la mobilisation du CPF ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Depuis le 3 septembre 2020, l'entreprise peut réaliser ces dotations en ligne jusqu'à 20 salariés. Pour cela, elle doit préalablement se faire habiliter au service « Mon compte formation » sur la plateforme « Net-Entreprises » puis se rendre sur l'espace des employeurs et des financeurs (EDEF) du service « Mon compte formation ».

Concernant le financement des actions de formation, les signataires informent les entreprises des dispositifs mis en place dans le cadre de la crise du Coronavirus « Covid-19 » en cours d'application à la date de signature du présent accord.

Ainsi, l'État a renforcé le dispositif « FNE-Formation » de manière temporaire afin de répondre aux besoins des entreprises en activité partielle par la prise en charge des coûts pédagogiques. Il est accessible à toutes les entreprises qui ont des salariés en chômage partiel, par convention signée entre l'entreprise et la DIRECCTE.

Le placement des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi exclut le versement de l'indemnité d'activité partielle égale à 100 % de la rémunération nette antérieure (art. L. 5122-2 du code du travail) prévue en cas d'action de formation professionnelle pendant une période d'activité partielle.

Les partenaires sociaux prévoient un dispositif spécifique concernant la prise en charge des salaires par l'OPCO des entreprises de proximité (voir article 2 « Engagement d'une négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage »).

Par ailleurs, l'OPCO des entreprises de proximité a également mis en place des mesures exceptionnelles pour financer la formation des salariés.

Les signataires invitent les entreprises à se rapprocher, dans les 2 cas, de l'OPCO des entreprises de proximité.

• L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité partielle pendant la durée d'application du document sur l'activité réduite, sauf dans les cas permis par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

• L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés de l'établissement durant la durée du recours à l'activité réduite et les 3 mois suivants.

Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le document détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 2 mois.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Impact sur l'organisation du travail

Dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle, les signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entrainer une dégradation des conditions de travail que ce soit, pour ces salariés, que pour les salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Tout recours au présent dispositif doit donc entrainer une adaptation des objectifs et de la charge de travail qui doivent demeurés raisonnables.

À ce titre, la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficie, pendant la durée de l'accord, de 3 heures de délégation supplémentaire par mois.

ART. 1.3

Le document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE, s'il existe, sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur.

La décision peut être :
– explicite : l'autorité administrative adresse une notification écrite à l'employeur par voie dématérialisée sur le portail internet dédié ;
– implicite : le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai précité vaut décision d'homologation.

Il peut aussi s'agir d'un refus d'homologation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

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

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

En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

ART. 2

Les partenaires sociaux conscients de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité souhaitent s'impliquer dans le soutien des TPE dans la formation de leurs salariés et développer les départs en formation avec l'appui de l'OPCO.

Ils décident donc, pour ce faire, d'engager une négociation sur la formation dès le mois de novembre 2020 dont les axes de réflexions seront, notamment les suivants : mise en place de certifications positionnées dans la grille des classifications professionnelles et valorisation de la transmission des savoirs, travaux sur de nouvelles modalités de formation.

Les partenaires sociaux souhaitent néanmoins, sans attendre les résultats de cette négociation, apporter un soutien immédiat aux salariés.

Au regard du diagnostic sur la situation économique et sociale de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) tel qu'exposé dans le préambule du présent accord de branche, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre, auprès de l'OPCO des entreprises de proximité, l'article L. 6332-1-3 du code du travail qui dispose que : « Si un accord de branche le prévoit, l'OPCO prend en charge pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles. ».

Ainsi, pour que l'entreprise puisse maintenir l'équivalent du salaire net déduction faite de l'indemnité d'activité réduite pendant une action de formation engagée par l'employeur et suivie par le salarié pendant des heures chômées au titre de l'activité réduite et ceci à compter de l'extension par arrêté ministériel du présent accord de branche, les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tenir compte de ce coût supplémentaire. Un protocole devra être conclu à cet effet avant l'extension du présent accord entre l'OPCO des entreprises de proximité et les organisations représentatives de la branche pour en définir les modalités et la durée d'application.

Enfin, les partenaires sociaux, soucieux de l'avenir du secteur souhaitent également favoriser le recours à l'apprentissage et se fixe, d'ores et déjà, un objectif chiffré à hauteur du double du nombre de contrats actuels (soit environ 3 000). Dans le cadre de la négociation à venir sur la formation, ils souhaitent réfléchir au renforcement de la formation des maitres d'apprentissage.

ART. 3

Les partenaires sociaux instaurent une commission de suivi du présent accord composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette commission se réunira tous les 3 mois pour apprécier l'impact de ce dispositif sur les entreprises de la branche.

À cet effet, les entreprises ayant utilisé le dispositif du présent accord par sa déclinaison dans le cadre du document unilatéral prévu par l'article 1er devront adresser au secrétariat de la CPPNI le document après homologation par l'administration ainsi que les renouvellements (secrétariat de la CPPNI, 9, rue des Petits-Hotels, 75010 Paris, cppni@federation-habillement.fr).

La même procédure devra être respectée s'agissant des accords d'entreprise.

Une synthèse des documents reçus sera effectuée par le secrétariat de la CPPNI lors des réunions de la commission de suivi.

ART. 4

ART. 4.1

Le présent accord concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 révisé par avenant du 17 juin 2004 et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur effectif.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4.2

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et expire le 31 janvier 2023.

ART. 4.3

Le présent accord de branche sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART. 4.4

Le présent accord de branche pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser. Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent accord avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

ART.

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire sans précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les parties liées par la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483) se sont réunies pour aborder l'impact sur l'emploi de la prorogation de difficultés économiques obligeant à une réduction prolongée de la durée du travail pour les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Avec la crise de la « Covid-19 », le marché de l'habillement, en décroissance depuis 10 ans (2008/2018 : – 15 %) avec une activité particulièrement dégradée depuis 2 ans, a été très fortement impacté par la décision de fermeture administrative puisqu'une écrasante majorité des boutiques de mode indépendantes s'est retrouvée sans activité.

La perte de chiffre d'affaires est estimée à 1,4 milliards d'euros.

Le PGE, dont l'encours total représente 1,5 milliards d'euros, a permis à 15 000 entreprises de la branche (45 %) de faire face à 2 mois de perte de chiffres d'affaires.

Sur la totalité des PGE accordés au niveau de l'ensemble du secteur :
– 82 % des PGE ont été accordé aux indépendants de l'habillement ;
– les indépendants représentent 97 % des montants décaissés.

Les statistiques de la Banque de France pour le commerce de détail d'habillement et d'articles textiles, tous modes de distribution confondus (y compris e-commerce) montrent les résultats suivants de janvier à août 2020 :
CA octobre : – 1,5 %.
CA septembre : – 0,5 %.
CA août : – 3 %.
CA juillet : – 6,8 %.
CA juin : – 14 %.
CA mai : – 23,4 %.
CA avril : – 68,1 %.
CA mars : – 6,81 %.
CA février : – 3.2 %.
CA janvier : – 1,68 %.

Les enquêtes successives menées par la partie patronale auprès de ses adhérents montrent une baisse du chiffre d'affaires moyenne de 25 % du 1er janvier 2020 au 31 octobre 2020, baisse avoisinant les 30 % à l'issue du 2e reconfinement.

La solvabilité des entreprises est très critique (paiement des collections printemps-été, reports des loyers, charges sociales et fiscales) et l'endettement des entreprises en forte évolution (29 % en 2018, probablement > 40 % en 2020).

Les entreprises du secteur ont été contraintes de recourir massivement à l'activité partielle une première fois, a minima, dès le 15 mars 2020, pendant la période de fermeture administrative mais aussi lors du déconfinement, situation qui a fortement impacté le pouvoir d'achat des salariés.

Comme cela a été exprimé dans la lettre ouverte paritaire pour la sauvegarde de l'emploi dans le commerce de détail indépendant de l'habillement et du textile du 1er juillet dernier, à partir de septembre 2020, la crise économique pèsera sur la demande et le commerce d'habillement pourrait voir son activité reculer de – 25 % à – 30 %. Cela provoquerait un risque de destructions d'emplois de l'ordre de 10 % à 20 % sur les 65 000 emplois directs du périmètre, soit 6 500 à 13 000 emplois sur 2020-2021.

Pour la deuxième fois depuis le 15 mars 2020, les entreprises ont subi une fermeture administrative du 30 octobre au 27 novembre 2020 et ont, de nouveau, dû recourir massivement à l'activité partielle.

Les entreprises n'ayant pas de visibilité sur les mois à venir, il est apparu indispensable aux signataires du présent accord, de prendre des mesures de sauvegarde des entreprises et de préservation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en œuvre, par le présent accord, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53), du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et du décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée à 12 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord. Il est ici rappelé que le bénéfice de l'APLD est accordé par période de 6 mois par l'autorité administrative.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 janvier 2023.

Les entreprises décidant de faire application du présent accord de branche dans le cadre des dispositions issues des textes précités devront élaborer un document unilatéral conforme à cet accord et le déposer à la préfecture pour homologation après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de document respectant les exigences du présent accord et des textes précités, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

SECTION 22

Avenant : Accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

ART. 2

Le présent accord a pour objet d'instaurer, au bénéfice des salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, un régime conventionnel de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de cette couverture au niveau national en co-recommandant deux organismes assureurs, choisis au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses textes d'application, pour assurer la couverture des garanties frais de santé.

Cette co-recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives national auquel pourront adhérer les entreprises de la branche. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

ART. 3

ART. 3.1

L'ensemble des salariés bénéficient à titre obligatoire du régime conventionnel de frais de santé.

ART. 3.2

a) Suspensions rémunérées ou indemnisées

Conformément aux dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, le bénéfice de la couverture frais de santé est maintenu au profit des salariés, lorsque pendant une période de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficie soit d'un maintien de salaire (total ou partiel), soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment activité partielle ou période de congé rémunéré par l'employeur).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

Par défaut, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et des prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

b) Suspensions non rémunérées ou indemnisées

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires comme par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé de formation, ne bénéficieront pas d'un maintien de garanties.

Si le salarié souhaite obtenir le maintien de la couverture alors la cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement et intégralement par ce-dernier auprès de l'organisme assureur.

ART. 3.3

L'adhésion des salariés au régime de remboursement de frais de santé est obligatoire.

Les partenaires sociaux souhaitent toutefois laisser la possibilité aux salariés de la branche, de refuser leur adhésion au dispositif mis en place au niveau de la branche ou de l'entreprise, sous réserve qu'ils produisent les pièces justificatives requises dans les cas suivants :

1. Les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

2. Les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaire, de cotisations au moins égales à 10 % de leur rémunération brute. Une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de ces salariés pourra être envisagée dans le cadre des actions de solidarité prévues à l'article 6.2 ;

4. Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire les justificatifs requis. La dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

5. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

6. Les salariés bénéficiant, en qualité d'ayants droit ou dans le cadre d'un autre emploi, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

Ces salariés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis. Ces justificatifs de couverture devront être produits tous les ans. À défaut d'écrit et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'organisme assureur recommandé, devront mettre en œuvre ces cas de dispenses d'adhésion.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7, L. 911-7-1 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, s'agissant des dispenses d'affiliation au régime collectif de frais de santé.
(Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

ART. 4

ART. 4.1

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien du régime frais de santé complémentaire dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

Notamment, la durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime frais de santé des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.

ART. 4.2

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » et son décret d'application n° 2017-372 du 21 mars 2017, la couverture frais de santé sera maintenue par l'assureur :
– au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article 4.1 du présent accord ;
– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture frais de santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la « loi Évin », incombe à l'organisme assureur. L'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

ART. 5

ART. 5.1

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, y compris celles non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès des organismes assureurs co-recommandés, devront respecter une prise en charge à hauteur de 50 % de la cotisation globale correspondant à la couverture obligatoire mise en place dans l'entreprise.

Elles pourront prévoir une prise en charge patronale plus favorable, sous réserve de le formaliser au sein de l'entreprise par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale formalisée par écrit et remise à chaque intéressé).

ART. 5.2

• Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié ».

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

• Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2021, à 3 428 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives « enfants » et « conjoint » sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Régime général. Actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	1,21 %	+ 0,63 %
Conjoint	1,36 %	+ 0,71 %
Enfant	0,70 %	+ 0,32 %

	Régime général
	Base + option obligatoire
Salarié	1,75 %
Conjoint	1,97 %
Enfant	0,98 %

Régime local. Actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	Option facultative
Salarié	0,80 %	+ 0,63 %
Conjoint	0,90 %	+ 0,71 %
Enfant	0,43 %	+ 0,32 %

	Régime local
	Base + option obligatoire
Salarié	1,34 %
Conjoint	1,51 %
Enfant	0,71 %

Les taux de cotisations du régime conventionnel et du régime surcomplémentaire seront maintenus pendant 2 ans à compter de la date d'effet de l'accord, sous réserve des modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif qui modifieraient la portée des engagements des organismes assureurs co-recommandés.

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

ART. 6

ART. 6.1

Le régime frais de santé est conforme à la législation et à la réglementation relatives aux contrats dits responsables définies aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019, et relatives au dispositif de généralisation de la complémentaire santé définies aux articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le tableau des garanties est joint en annexe.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats d'assurance souscrits auprès de l'un des organismes assureurs co-recommandés devront en tout état de cause respecter les mêmes niveaux de garanties minimales, acte par acte.

ART. 6.2

Le régime de remboursement de frais de santé instauré au niveau de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le degré élevé de solidarité peut notamment se concrétiser, en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, par les actions suivantes :

1. La prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au a) et au b) du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;

3. La prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation « isolée » versée à l'un des organismes assureurs co-recommandés, d'un montant de 2 %. La liste des actions fera l'objet d'un accord spécifique.

Les entreprises non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'un des organismes assureurs co-recommandés devront également prévoir la mise en œuvre de prestations non contributives au sein des régimes mis en place à leur niveau en consacrant un budget identique à celui prévu au sein du présent régime recommandé.

ART. 7

Le suivi du régime de complémentaire santé est assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les organismes assureurs co-recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice.

ART. 8

À l'issue de sa procédure de mise en concurrence, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire de la branche a décidé de co-recommander à effet du 1er janvier 2022, au titre de la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les organismes assureurs suivants :

Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, numéro LEI n° 969500JLU5ZH89G4TD57,

et

Aésio mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

ART. 9

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un accord portant sur le régime de frais de santé applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où de l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2022. Les entreprises non-adhérentes à l'organisation syndicale représentative signataire peuvent faire application du présent accord et s'y affilier avant l'entrée en vigueur de son arrêté d'extension.

L'accord pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 11

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART. 5.2

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation " salarié ".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2025, à 3 925 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives " enfants " et " conjoint " sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Régime général. Actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	**Option facultative**
Salarié	1,26 %	+ 0,65 %
Conjoint	1,41 %	+ 0,74 %
Enfant	0,73 %	+ 0,33 %

	Régime général
	Base + option obligatoire
Salarié	1,82 %
Conjoint	2,04 %
Enfant	1,02 %

Régime local. Actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	**Option facultative**
Salarié	0,83 %	+ 0,65 %
Conjoint	0,94 %	+ 0,74 %
Enfant	0,45 %	+ 0,33 %

	Régime local
	Base + option obligatoire
Salarié	1,39 %
Conjoint	1,57 %
Enfant	0,74 %

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

ART.

Annexe
Tableau de garanties

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210051_0000_0017.pdf/BOCC

ART.

Dans le cadre de la généralisation de la couverture santé prévue par la loi n° 2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, et conscients de la nécessité de renforcer les garanties de prévoyance complémentaire dont bénéficient les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont instauré un socle obligatoire et collectif de couverture de complémentaire santé par accord collectif du 4 novembre 2015.

Le présent accord se substitue de plein droit à l'accord collectif du 4 novembre 2015, dans l'ensemble de ses dispositions.

SECTION 23

Avenant : Accord du 14 juin 2022 relatif aux droits syndical et à l'indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

ART. 2

« Article 7
Exercice du droit syndical et indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Article 7.1 Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier, de la liberté individuelle du travail, conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. À cet effet, les organisations patronales informeront régulièrement leurs adhérents de leurs obligations en matière de l'exercice du droit syndical de leurs salariés.

Article 7.2 Indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective

Pour l'application du présent accord, sont considérés comme " négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective ", les représentants mandatés des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, étant par ailleurs salariés.

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Article 7.2.1 Droit de s'absenter : bénéficiaires et modalités d'exercice

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sans perte de rémunération :
– lorsqu'il est appelé à siéger dans les instances paritaires de branche visées à l'article 7.2.2 ;
– pour assister aux réunions préparatoires visées dans ce même article 7.2.2 et selon les conditions fixées par lui.

Le négociateur bénéficie du droit de s'absenter sous réserve de respecter les formalités suivantes :
– avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant mentionnant la ou les instances paritaires auxquels il est désigné ;
– transmettre, par tous moyens, à son employeur les convocations aux instances paritaires auxquelles il participe 15 jours au moins avant leur tenue et, au plus tard, le jour où il en prend connaissance ; en cas d'envoi de la convocation moins de 15 jours avant la tenue de la réunion, il la transmet dans les plus brefs délais et par tous moyens à son employeur ;
– remettre à son employeur, après la tenue des commissions paritaires, une attestation de présence fournie par le secrétariat des commissions paritaires à sa demande.

Article 7.2.2 Instances paritaires concernées et réunions préparatoires

1. Instances paritaires concernées

Les instances paritaires concernées sont celles instituées par la convention collective, ses avenants ou accords. À la date de signature du présent accord, il s'agit de :
– la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
– la commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) ;
– la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Sont également concernées les réunions des instances de l'association FNCIP-HT, les groupes de travail paritaires et toute autre réunion paritaire décidées par les instances précitées et faisant l'objet d'une convocation.

Ces instances se déroulent sur une demi-journée ou une journée. Une demi-journée représente forfaitairement 3,5 heures et une journée représente forfaitairement 7 heures selon les indications de la convocation.

Il est précisé que la section paritaire professionnelle (SPP) est une instance statutaire de l'OPCO désigné par la branche et qu'elle relève des règles de fonctionnement et de prise en charge des frais propres à cette instance.

2. Temps de préparation

L'autorisation d'absence concerne également du temps de préparation aux instances visées au " 1. Instances paritaires concernées " dans les conditions ci-après.
Un temps de préparation s'entend comme un temps laissé libre aux négociateurs salariés d'entreprise pour préparer les réunions précitées selon le crédit d'heures déterminé ci-après qui s'ajoute aux forfaits prévus ci-dessus (1. Instances paritaires concernées).

Il est entendu que l'autorisation d'absence, le maintien de salaire par l'employeur et la prise en charge des frais des négociateurs à ces réunions préparatoires ne sont pas conditionnés à la participation effective aux instances préparées. En conséquence, pour bénéficier des dispositions précitées, les justificatifs à fournir sont identiques à ceux visés à l'article 7.2.1 du présent accord sauf l'attestation de présence.

Le crédit d'heures pour préparer ces réunions (à raison d'une réunion préparatoire par instance et par réunion) est fixé comme suit :
– 2 heures pour préparer une réunion de 1 demi-journée ;
– 4 heures pour préparer une réunion d'une journée.

Ce temps de préparation s'ajoute, le cas échéant, au crédit d'heures alloué aux représentants du personnel dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires.

Article 7.2.3 Maintien de salaire par l'employeur et prise en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective

1. Maintien de salaire

Sont pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :
– les forfaits et crédit d'heures prévus à l'article 7.2.2 ;
– le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre.

La rémunération maintenue correspond, en tout état de cause, à celle que le négociateur aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Les périodes donnant lieu à maintien de salaire sont assimilés à du temps de travail effectif.

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

Les salaires et charges salariales afférentes maintenues par l'employeur peuvent être pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective et remboursés à l'employeur sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

Seules les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et à jour de leurs cotisations au fonds de fonctionnement de la convention collective peuvent bénéficier du remboursement prévu par le présent article.

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

Les frais de repas, de déplacement et d'hébergement des négociateurs sont pris en charge par le fonds de fonctionnement de la convention collective et remboursés sur demande selon les modalités établies par le FNCIP-HT, l'association de gestion de ce fonds.

Le montant de remboursement de ces frais est réétudié annuellement par le FNCIP-HT.

Le FNCIP-HT établit un formulaire de demande dédié à cet effet.

Article 7.2.5 Gestion des différends

Toute contestation ou différend intervenant entre un employeur et un négociateur salarié d'entreprise dans le cadre des instances visées à l'article 7.2.2, pourra être adressée au secrétariat des commissions paritaires par lettre recommandée avec avis de réception (FNH, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris) et par e-mail (cppni@federation-habillement.fr). »

ART. 3

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

ART. 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 5

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART.

Le code du travail prévoit que les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement.

Les partenaires sociaux ont constaté :
– que les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter méritaient d'être révisées à l'aune des textes en vigueur ;
– que les dispositions en vigueur concernant la compensation des pertes de salaires ou le maintien de ceux-ci ainsi que l'indemnisation des frais de déplacement émanaient de sources conventionnelles multiples et étaient différentes d'une instance à l'autre, rendant difficile leur compréhension.

Le présent accord a pour objet d'unifier et de clarifier les sources conventionnelles en vigueur en fixant un dispositif de référence et des règles transverses à toutes les instances paritaires s'agissant de l'indemnisation des négociateurs participant aux instances paritaires de la convention collective.

Il se substitue de plein droit aux dispositions des accords de branche ayant le même objet à savoir :
– l'article 5 de l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une CPNEFP ;
– l'accord du 15 juin 1999 relatif à l'indemnisation des délégués ;
– l'article 6 de l'accord du 12 juin 2018 portant création d'une CPPNI et d'un CPNC ;
– l'article 7 du chapitre 1er « Dispositions générales » de la convention collective.

Les dispositions susvisées sont ainsi supprimées et remplacées par celles prévues par l'article 7, chapitre 1er « Dispositions générales » de la convention collective.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

ART. 2

Les deux avant-derniers paragraphes de l'article 2 de l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance sont remplacés et complétés par les dispositions suivantes :

« Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...) ne bénéficient pas du maintien de la couverture prévoyance.

Dans cette hypothèse, l'entreprise suspend le versement de sa contribution au régime pendant toute la période de suspension du contrat de travail non-indemnisée.

Toutefois, le salarié peut demander, à titre individuel et facultatif, le maintien des garanties décès à l'organisme assureur, sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance mis en place dans l'entreprise doit être obligatoire. »

ART. 3

L'article 5 de l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance est remplacé dans son intégralité par les dispositions suivantes :

« 5.1. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès – IAD

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie décès-IAD correspond au total des rémunérations brutes tranches 1 et 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale perçues aux cours de 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès ayant donné lieu à cotisations (y compris les primes, les gratifications et le 13e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence est reconstitué sur la base annuelle, prenant en compte la durée effective de travail, et non la base d'un temps plein.

5.2. Salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation et rente de conjoint substitutive

Le salaire de référence servant de base au calcul de la garantie rente éducation ou rente de conjoint substitutive est égal au total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès (y compris les primes, les gratifications et le 13e mois), dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale incluse. Pour les salariés à temps partiel, le salaire de référence au calcul de la rente éducation ou rente temporaire de conjoint substitutive est reconstitué sur la base annuelle prenant en compte la durée effective du travail, et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein, sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente temporaire de conjoint substitutive, être inférieur au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

Lorsque le salarié décédé ne bénéficie pas de 12 mois d'activité dans la branche, le salaire de référence pour le calcul de la rente éducation ou rente de conjoint substitutive est reconstitué sur une base annuelle sans pouvoir pour la rente éducation ou la rente de conjoint substitutive, être inférieure au Smic annuel brut pour 151,67 heures de travail.

5.3. Salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP)

Le salaire de référence servant de base au calcul des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) est égal à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (y compris les primes, les gratifications et le 13e mois). Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur une base annuelle.

5.4. Salaire de référence des prestations lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement

Lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité, etc.), au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est également constitué de ce revenu de remplacement ayant été soumis à cotisation au titre du contrat d'assurance souscrit. Ce revenu de remplacement est celui versé par l'employeur durant la période de maintien des garanties et s'entend brut de cotisations et contributions de sécurité sociale.

Toutefois, lorsque le salarié bénéficie ou a bénéficié d'indemnités d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) au cours de la période de référence, le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été mis en activité partielle, correspondant à la moyenne des rémunérations brutes soumises à cotisation du contrat perçues au cours des 12 mois précédant la période d'activité partielle.

Compte tenu de l'incertitude sur le coût effectif de cet aménagement, ce principe de reconstitution du salaire de référence en cas d'activité partielle est mis en place pour une durée limitée de deux ans, courant à compter de la prise d'effet du présent avenant.

Les partenaires sociaux et les organismes recommandés s'engagent à réexaminer ce principe, au moins 6 mois avant le terme de la période susvisée. »

ART. 4

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de prévoyance applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er octobre 2023. L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2 et 5 de l'accord du 19 octobre 2021.

SECTION 25

Avenant : Accord du 19 septembre 2023 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

ART. 2

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ci-après dénommée « CPPNI ».

ART. 2.1

ART. 2.1.1

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Cette commission est composée :
– d'un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche ;
– d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque organisation patronale représentatives égal à celui du collège salarié sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège. Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l'envoi des correspondances papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

ART. 2.1.2

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les projets de comptes-rendus, assure l'exécution et le suivi des décisions notamment avec les tiers (OPCO, assureurs...) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; CPPNI@federation-habillement.fr.

ART. 2.1.3

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Dès l'entrée en vigueur de cet accord, le président appartiendra au collège salariés et le vice-président au collège employeurs.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivants :
– assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions ;
– préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;
– animer les commissions et assurer les prises de parole ;
– veiller à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

ART. 2.1.4

Le rôle de la CPPNI est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 3 du présent accord.

ART. 2.1.5

La CPPNI se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an.

À chaque fin d'année, les partenaires sociaux fixent le calendrier des réunions et négocient un agenda social pour l'année suivante.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :
– les salaires minima hiérarchiques ;
– les classifications ;
– la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
– la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
– les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
– les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
– les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
– les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
– les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
– les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
– la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont prises de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

La convocation, l'ordre du jour fixé paritairement lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par email au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le projet de compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après propositions de modifications le cas échéant.

Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distantiel), au choix exclusif du mandaté. La participation aux commissions exclusivement en présentiel ou en distantiel ne pourra être imposée aux mandatés.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

ART. 3

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions ci-après, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions ci-dessous.

ART. 3.1

Mission d'interprétation de la commission

Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

Auteurs de la saisine

La CPPNI peut être saisie :
– à l'initiative de l'un de ses membres ;
– par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :
– par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI Commission d'interprétation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Et
– par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :
– le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
– une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :
– procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
– informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

ART. 3.2

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adopter la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

En cas d'avis unanime des organisations syndicales de salariés et d'employeur, une négociation de révision s'ouvre automatiquement.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune (absence d'interprétation).

ART. 4

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée « CPNC » chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La commission est composée :
– pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
– pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège, Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer. La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :
– par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH – Commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Et
– par mail à l'adresse suivante : commission-conciliation@federation-habillement.fr.

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

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

ART. 5

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.(1)

Les envois sont à effectuer :
– par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI – Observatoire paritaire de la négociation collective, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;
Et
– par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise doivent être rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Légifrance (art. L. 2231-5 du code du travail).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en plus de cette transmission à la CPPNI, les entreprises doivent déposer leurs accords collectifs sur la plateforme numérique TéléAccords.

De plus, un exemplaire de l'accord doit être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1er septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise déposés sont rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur Internet via Légifrance.

(1) 3e alinéa étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que le rapport annuel d'activité établi par la CPPNI doit comprendre également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

ART. 6

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :
– d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
– d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
– à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

ART. 7

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

ART. 8

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

ART. 9

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

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

ART.

Cet accord annule et remplace l'accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483).

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :
– représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
– exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

– établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

Il prévoit également que cette commission :
– peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
– peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l'article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il précise qu'elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

(1) 6e alinéa étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que le rapport annuel d'activité établi par la CPPNI doit comprendre également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 2 février 2024 - art. 1)

SECTION 26

Avenant : Accord du 19 septembre 2024 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

ART. 2

Les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles.

ART. 3

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Cette commission est composée :
– d'un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche ;
– d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque organisation patronale représentatives égal à celui du collège salarié sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège. Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l'envoi des correspondances papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l'ensemble des représentants mandatés.

ART. 4

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les projets de comptes-rendus, assure l'exécution et le suivi des décisions notamment avec les tiers (OPCO…) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; CPPNI@federation-habillement.fr.

ART. 5

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivants :
– assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions ;
– préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;
– animer les commissions et assurer les prises de parole ;
– veiller à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

ART. 6

1° En matière d'emploi :

La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi :
– elle doit permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur la situation de l'emploi dans le champ professionnel et territorial couvert par la commission ;
– elle doit étudier la situation de l'emploi, des qualifications et leur évolution prévisible ; à cet effet, un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

La CPNEFP peut intervenir dans les licenciements économiques :
– elle doit être informée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés ;
– elle peut participer à l'établissement du plan social.

La CPNEFP est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande, et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.

La CPNEFP est enfin conviée à concourir à l'insertion professionnelle des jeunes :
– elle doit effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation ;
– elle doit concourir à l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans les conditions fixées par l'accord du 3 juillet 1991 et du 5 juillet 1994.

2° En matière de formation professionnelle :

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche.

Elle a ainsi notamment pour missions :
– de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
– de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
– de définir des priorités et orientations en matière de formation professionnelle et de suivre leur mise en œuvre ainsi que formuler toutes observations et propositions utiles, notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
– d'initier de nouvelles formations professionnelles ;
– de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
– de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale sur les orientations, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
– définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'alternance tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par l'accord du 5 juillet 1994 ;
– le pilotage et suivi des travaux de l'observatoire de branche ainsi que des projets de l'observatoire de l'OPCO ;
– le suivi des contrats de formation en alternance ;
– de suivre, en lien avec la SPP de la branche, des engagements financiers de l'OPCO liés aux enveloppes mutualisées (alternance, plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés) ;
– de proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME ;
– de favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
– de suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, de l'OPCO (ex. : des contrats d'objectifs régionaux) ;
– de faire le bilan du dispositif de la professionnalisation ;
– de déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes ;
– proposer le niveau de prise en charge du forfait « Pro-A » ;
– d'accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (Pro-A).

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède annuellement à l'examen :
– de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'Éducation nationale ;
– si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
– de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel ;
– les informations sur les activités de formation professionnelle continue (continus, objectifs, validation) menées dans la profession.

ART. 7

1° La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3 au moins de ses membres.

2° Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont prises de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

3° La convocation, l'ordre du jour fixé paritairement lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par e-mail au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le projet de compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après propositions de modifications le cas échéant.

4° Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distantiel), au choix exclusif du mandaté. La participation aux commissions exclusivement en présentiel ou en distantiel ne pourra être imposée aux mandatés.

5° La CPNEFP peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

6° En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la CPPNI.

ART. 8

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :
– d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la commission, ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
– d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
– à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la commission susvisée.

ART. 9

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

ART. 10

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

ART. 11

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

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

ART.

Cet accord annule et remplace l'accord du 23 avril 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

SECTION 27

Avenant : Accord du 19 septembre 2024 relatif à la formation professionnelle continue

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Par accord du 7 mars 2019, les partenaires sociaux ont désigné l'OPCO des entreprises de proximité (EP).

ART. 2

Le présent accord s'applique aux entreprises et aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483 – CCN n° 3241), défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

ART. 3

ART. 3.1

Les partenaires sociaux considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à faciliter l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, à permettre leur maintien dans l'emploi et l'accès à un véritable parcours professionnel. Elles doivent également permettre aux salariés d'accéder à la promotion sociale.

Les partenaires sociaux fixent les objectifs généraux de la formation professionnelle ainsi qu'il suit :
– anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers ;
– faciliter la connaissance de ces évolutions et de leurs incidences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la certification et de formation, par les entreprises, notamment les plus petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
– préparer les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences ;
– développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
– développer la formation par alternance ;
– poursuivre et développer la certification et l'accès à la certification ;
– faciliter le recours à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
– favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

ART. 3.2

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les partenaires sociaux considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances des salariés à l'évolution de leur emploi.

Sont considérées comme prioritaires dans la branche les actions de formation portant sur les thèmes suivants :
– faciliter l'accès à la formation et/ou à la certification de tous les salariés afin de maintenir leur employabilité et faciliter leur évolution interne ;
– promouvoir et développer les modalités de formation complémentaires aux formations traditionnelles en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés ;
– poursuivre et développer la formation et l'insertion par l'alternance ;
– renforcer l'information et l'outillage des entreprises de la branche, notamment les plus petites, des chefs d'entreprise, des acteurs de la formation en entreprise et des salariés eux-mêmes ;
– poursuivre le développement de la politique de certification, notamment les CQP de la branche et les titres à finalité professionnelle
– promouvoir les métiers de la branche, notamment les métiers en tension ;
– renforcer le travail de veille et de prospective de la branche.

ART. 3.3

Dans le cadre notamment de ces priorités, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises accordent une attention particulière aux publics suivants :
– les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait des évolutions majeures que connaît le secteur, et les salariés dont l'emploi serait menacé ;
– les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un CQP ainsi que les salariés les moins qualifiés ;
– les salariés qui après une absence de l'entreprise (congé maternité, congé parental…) reprennent leur activité professionnelle ;
– les salariés en situation de handicap.

ART. 3.4

Conformément à l'accord du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les partenaires sociaux rappellent également que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'évolution des qualifications professionnelles et, par conséquent, l'accès à des niveaux de rémunération supérieurs.

Personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement avec, le cas échéant, des mesures appropriées.

Ils encouragent par ailleurs toute information, accompagnement ou formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

Seniors

Les partenaires sociaux reconnaissent un accès renforcé à la formation professionnelle pour les salariés seniors.

Ces formations peuvent avoir pour objet le maintien des compétences acquises dans le cadre de l'emploi occupé ou le développement de nouvelles compétences dans la perspective d'un changement d'emploi et/ou de métier au sein de l'entreprise.

ART. 3.5

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de formation notamment, ou bien se voir refuser l'accès à une formation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés.

ART. 4

ART. 4.1

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur est tenu de respecter les obligations suivantes :
– l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences (art. L. 6321-1 du code du travail) ;
– l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment par des actions d'information et de formation (art. L. 4121-1 du code du travail) ;
– en cas de procédure de licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié pour ce motif « ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie (art. L. 1233-4 du code du travail) ;
– lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4 du code du travail, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (art. L. 1226-10 du code du travail) ;
– à l'issue du congé parental d'éducation, au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, l'employeur et le salarié déterminent notamment « les besoins de formation du salarié ... » (art. L. 1225-57 du code du travail) ;
– tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation, dans les conditions fixées par les dispositions légales (art. L. 6331-1 du code du travail).

À côté de ces obligations générales à la charge de l'employeur, s'imposent à lui d'autres obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

ART. 4.2

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle (art. L. 6314-1 et suivants du code du travail).

Il est tenu de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans le cadre du plan de formation destinée à assurer l'adaptation à son poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien de son emploi dans l'entreprise, ou ayant pour objet le développement des compétences, organisée pendant le temps de travail. En revanche, le refus du salarié de participer à des actions de formation de développement des compétences hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement (art. L. 6321-7 du code du travail). Il en est de même pour les actions de bilan de compétences inscrites au plan de formation (art. L. 6313-10 du code du travail) et pour les actions de VAE (articles L. 6421-1 et L. 6421-2 du code du travail).

À côté de ces droits et devoirs d'ordre général, le salarié peut avoir d'autres droits et obligations spécifiques prévues par la loi, les accords collectifs, voire le contrat de travail.

Le salarié peut également bénéficier de la formation en mobilisant son CPF en dehors du temps de travail ou en sollicitant un projet de transition professionnelle.

ART. 5

ART. 5.1

ART. 5.1.1

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences vise à :
– adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
– permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
– développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation concourant au développement des compétences sont :
– les actions de formations permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
– les bilans de compétences ;
– les actions de formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
– les actions de formation par alternance.

ART. 5.1.2

Ouverture du CPF

Le compte personnel de formation (CPF), composante du compte personnel d'activité (CPA) est ouvert pour toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Il permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Le crédit inscrit sur le compte demeure intégralement acquis pour la personne en cas de changement de statut, de situation professionnelle ou de perte d'emploi, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

Le compte personnel de formation (CPF) s'adresse à :
– toutes les personnes de 16 ans et plus ;
– par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage, sont également concernés ;
– le compte personnel de formation cesse d'être alimenté et mobilisable, à l'exception des droits issus du compte engagement citoyen (CEC), lorsque les individus ont liquidé leurs droits à la retraite à taux plein ou ont atteint l'âge légal de départ à la retraite sans décote (plus de 67 ans pour la génération née à partir de 1955).

Modalités d'acquisition des droits

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année 2019 bénéficient de 500 euros par an pour se former (plafonné jusqu'à 5 000 euros).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné également majoré à 8 000 euros).

Une proratisation d'alimentation est applicable aux salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Chaque personne dispose, sur le site officiel moncompteformation. gouv. fr d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son compte personnel de formation (CPF).

Ce site lui permet également :
– d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple : le crédit en euros enregistré sur son compte) ;
– d'obtenir des informations sur les formations auxquelles il peut recourir dans le cadre du compte personnel de formation (les formations éligibles au compte personnel de formation) ;
– d'avoir un premier niveau d'information sur les financements de formation ;
– d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle comme le service gratuit du conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Les périodes d'absence du salarié pour un congé maternité, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption, un congé de présence parentale, un congé de proche aidant, un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident de travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures acquises sur le compte personnel de formation.

À compter du 2 mai 2024, le salarié qui mobilisera son CPF devra s'acquitter d'une participation financière obligatoire.

Le décret du 29 avril 2024 fixe le montant de la participation financière du titulaire du CPF au financement de sa formation à 100 euros. Cette participation financière peut être prise en charge par l'employeur ou par un OPCO.

Cette participation financière n'est pas due par les salariés dont le coût de la formation est supérieur au montant de leur solde CPF et fait à ce titre l'objet d'un abondement de l'employeur.

Actions de formation éligibles au CPF

Sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) :
– une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une certification ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique (RS), dont la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
– le bilan de compétences ;
– *les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci* (2) ;
– la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé par la personne, qu'elle soit notamment salariée ou demandeur d'emploi, pour suivre une action de formation à sa seule initiative.

Ainsi, le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail :
– la mobilisation du CPF en dehors du temps de travail n'est pas soumise à l'accord de l'employeur et ne donne pas lieu au versement d'une allocation de formation ;
– la mobilisation du CPF sur le temps de travail est soumise à l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation : le salarié alors doit solliciter l'employeur dans les délais prévus par le code du travail :
– 60 jours avant le début de la formation pour une formation de moins de 6 mois ;
– 120 jours avant le début de la formation pour une formation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié qui doit être motivée en cas de refus. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation réalisées sur le temps de travail, avec l'accord de l'employeur, donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle réglementaire de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis.

Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

L'entretien professionnel, notamment, constitue un temps d'échange opportun pour faire part de demandes d'utilisation du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

Pour un salarié, le refus de recourir à son crédit inscrit au compte personnel de formation (CPF) ne constitue pas une faute.

Abondement du CPF

La loi prévoit également un système d'abondement du compte par l'employeur, l'opérateur de compétences, l'État ou d'autres interlocuteurs (région, Agefiph, communes, fonds d'assurance-formation des non-salariés, chambres des métiers et de l'artisanat), lorsque le coût de la formation souhaitée par le titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte.

Abondement « sanction »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un abondement « sanction » est dû dès lors que le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires, et d'au moins une formation autre que celle permettant d'assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Cet abondement est fixé à 3000 euros et spontanément versé par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), en précisant le nom du salarié bénéficiaire et les données permettant son identification.

Pour les entretiens professionnels arrivés à échéance depuis le 1er janvier 2022, le versement de l'abondement sanction et la transmission des informations doivent être effectués au cours du trimestre civil suivant la date de l'entretien pris en compte pour apprécier la période de 6 ans.

Abondement prévu par accord d'entreprise

Un accord collectif (d'entreprise, de groupe ou, à défaut, de branche) peut prévoir une alimentation plus favorable du compte et un financement spécifique. Dans ce cas, vous devez effectuer annuellement, pour chaque salarié, le calcul des droits venant abonder son compte. Vous versez un montant égal à celui de l'abondement à la CDC, qui alimente immédiatement le CPF du salarié, en précisant les salariés bénéficiaires, les données permettant leur identification et l'abondement de chacun.

Abondement du salarié licencié pour avoir refusé la modification de son contrat dans le cadre de la mise en œuvre d'un accord de performance collective

Là encore, la somme due par l'entreprise est fixée à 3 000 euros minimum. Elle est versée par l'employeur à la CDC. En pratique, il dispose de 15 jours à compter de la notification du licenciement pour lui adresser les informations nécessaires à l'abondement du CPF du salarié.

Abondement pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet abondement est fixé à 7 500 euros pour favoriser la reconversion des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente de plus de 10 %, pour les taux notifiés. La demande de formation au titre de l'abondement doit être formulée dans les 2 ans suivant la notification du taux d'IPP.

Abondement du CPF des travailleurs handicapés

Ils bénéficient d'une majoration de 300 euros de leur CPF.

(1) L'article 5.1.2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6323-6 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 5.1.3

Le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par une certification inscrite au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique, en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation. Le salarié peut trouver et contacter un CEP via le site internet https://mon-cep.org/.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou est à temps partiel, ou au moins 120 jours avant le départ si la durée de la formation est supérieure ou égale à 6 mois.

ART. 5.1.4

Définition (1)

La VAE permet à un salarié d'acquérir une certification grâce à son expérience professionnelle et/ ou bénévole sans obligatoirement suivre une formation. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La VAE est donc l'opportunité de valoriser ce que le salarié met en œuvre au quotidien dans un cadre professionnel en une certification reconnue à la fois dans l'entreprise et dans d'autres secteurs d'activités.

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'une information sur :
– les principes de la VAE ;
– les modalités de mise en œuvre de la VAE ;
– l'identification de certifications professionnelles et de leurs référentiels ainsi que le rapport direct avec les activités professionnelles exercées ;
– le formulaire de demande de VAE et sa notice ;
– le financement de la VAE.

Pour cela, elle peut consulter/ mobiliser :
– le portail national dédié à la VAE ;
– le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) où l'ensemble des certifications professionnelles accessibles par la VAE est enregistré ;
– un conseiller VAE dans les centres de conseil sur la VAE. Ces centres aident chaque candidat à analyser la pertinence de son projet VAE compte tenu de son expérience, expliquent la démarche, aident au choix des certifications correspondantes à leur expérience, et les réorientent, si besoin, vers d'autres démarches et informent des possibilités de financement ;
– un opérateur du conseil en évolution professionnel (CÉP) ;
– son entreprise (pour les salariés) ;
– France Travail (pour les demandeurs d'emploi).

Condition d'accès (2)

Quel que soit son âge, sa nationalité, son niveau de formation, la nature de son contrat (CDI ou CDD, à temps plein ou à temps partiel), un salarié peut avoir accès au dispositif de VAE à condition qu'il puisse justifier d'au moins un an d'expérience cumulée (équivalent à 1 607 heures) en France ou à l'étranger en rapport direct avec les exigences du référentiel de la certification visée.

Plus précisément, et quel (s) que soi (en) t le (s) diplôme (s) précédemment obtenu (s) ou le niveau de qualification, pour demander la validation des acquis de son expérience il faut :
– avoir exercé des activités professionnelles salariées (CDI, CDD, intérim), non salariées, bénévoles ou de volontariat, ou inscrites sur la liste des sportifs de haut niveau mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport ;
– ou avoir exercé des activités dans le cadre de responsabilités syndicales (par exemple, les délégués syndicaux), d'un mandat électoral local ou d'une fonction élective locale.

Ces activités doivent avoir un rapport direct avec le contenu de la certification professionnelle (diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle) visée.

Les activités réalisées en formation en milieu professionnel, peuvent être prises en compte au titre de l'expérience requise, ainsi que les périodes d'activité réalisées en milieu professionnel avec l'accompagnement d'un tuteur. La durée de ces périodes doivent représenter moins de la moitié de la durée des activités prises en compte. Il s'agit notamment de :
– la période de formation en milieu professionnel (PFMP) ou le stage pratique d'une formation diplômante ;
– la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;
– la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
la période de formation pratique en milieu professionnel du contrat d'apprentissage, de contrat du professionnalisation ou du contrat unique d'insertion (CUI) ;
– l'expérience acquise lors de ces périodes de formation doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Modalités de la VAE

Pendant le temps de travail

• À l'initiative de l'employeur :

L'employeur peut inscrire ce type d'actions dans son plan de développement des compétences.

La rémunération et la protection sociale sont maintenues et le salarié n'a pas besoin d'autorisation d'absence.

Les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont pris en charge par l'employeur et, pour les entreprises de moins de 50 salariés, peuvent être pris en charge par l'opérateur de compétences de l'employeur.

Une convention est conclue entre le salarié candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs. Elle précisera notamment : le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé, la période de réalisation et les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, d'actions de VAE notamment dans le cadre du plan de développement des compétences.

• À l'initiative de l'employeur ou du salarié :

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre du dispositif de reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A). Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Ce dispositif concerne l'obtention de certifications mentionnées sur une liste définie dans l'accord de branche étendu dont relève l'employeur (se renseigner auprès des services de ressources humaines ou de l'opérateur de compétences dont relève l'employeur).
Pour y accéder, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification correspondant au niveau de la licence.

Le salarié n'a pas besoin d'autorisation d'absence et peut entamer une démarche de VAE après avoir signé un avenant à son contrat de travail qui précise la durée et l'objet de Pro-A.

Sa rémunération et sa protection sociale sont maintenues. Les frais des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience sont pris en charge par l'opérateur de compétences de l'employeur. Une convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

• À l'initiative du salarié :

Congé VAE

La validation des acquis de l'expérience peut être réalisée dans le cadre d'un congé VAE.

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur. (3)

Le salarié peut demander ce congé pour participer à la session d'évaluation et s'y préparer. (4)

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :
– le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
– *la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification et le cas échéant, celle de l'organisme en charge de l'accompagnement à la préparation à la validation des acquis de l'expérience* (5) ;
– les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage d'une évaluation complémentaire devant le jury.

Pendant le congé, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues. Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet sur demande de son employeur, et, le cas échéant, de l'organisme financeur des frais, tout justificatif attestant de sa participation aux actions de validation des acquis de l'expérience fourni par les organismes intervenants.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI. Toutefois, les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié en CDD et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Dès lors qu'il a obtenu une autorisation d'absence de son employeur, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation pour financer les frais inhérents aux actions de VAE.

Compte personnel de formation (CPF)

Le salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour suivre en tout ou partie des actions permettant de faire valider les acquis de son expérience, sans demander de congé VAE, doit adresser une autorisation d'absence à son employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions. (6)

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande. (7)

L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas d'acceptation de l'employeur, la rémunération et la protection sociale du salarié sont maintenues.

Si un accord collectif d'entreprise ou de groupe le définit, l'employeur peut s'engager à financer certaines actions en abondant le compte personnel des salariés. Dans ce cas, l'employeur peut prendre en charge l'ensemble des frais et se faire rembourser auprès de l'organisme gestionnaire du CPF les sommes correspondant à la participation du salarié dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel.

Hors temps de travail

Les frais des actions de validation des acquis de l'expérience réalisées hors temps de travail (RTT, temps libre, congé VAE ou autres congés : parental, proche aidant, excepté congés payés) peuvent être pris en charge par :

• L'employeur ou l'opérateur de compétences dont il relève dans le cadre :
– du plan de développement des compétences si ces modalités sont prévues par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche. En l'absence d'accord collectif, la prise en charge est limitée à 30 heures par an ou à 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures ;
– de la reconversion ou de la promotion par alternance dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait pour le salarié dont la durée de travail est fixée au forfait en jours ou en heures (en complément, cf. supra, les modalités d'accès à Pro-A).

Ces deux dispositifs nécessitent l'accord écrit du salarié qui peut le dénoncer dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Une convention est conclue entre le candidat à une validation des acquis de l'expérience, l'organisme ou chacun des organismes intervenants et le ou les financeurs.

• Le salarié :
– en mobilisant son compte personnel de formation : aucune autorisation d'absence ou de justification de congé n'est requise. L'acceptation des conditions générales d'utilisation du service dématérialisé gestionnaire du compte tient lieu de convention ;
– en autofinancement : une convention est conclue entre le salarié et l'organisme ou chacun des organismes intervenants.

Les étapes de la VAE

Étape 1. Informations et choix de la certification

La première étape consiste à bien identifier la certification la plus adaptée au projet : choix du diplôme, titre ou CQP correspondant le mieux aux compétences ou expériences.

Lorsque la certification est identifiée, prendre contact avec le ou les organismes certificateurs pressentis afin de :
– s'assurer que la certification correspond bien aux besoins et l'entreprise et du salarié ;
– d'obtenir des informations sur le déroulement d'une VAE et des conditions de recevabilité des demandes.

Étape 2. Remplir et déposer un dossier de recevabilité

Le dépôt de la « demande de recevabilité à la validation des acquis de l'expérience », via un formulaire (Cerfa n° 12818*02), est la première véritable étape de la démarche de VAE.

Ce formulaire est à télécharger (sur travail-emploi. gouv. fr, service-public. fr ou vae. gouv. fr) puis à déposer auprès de l'organisme qui délivre la certification choisie (appelé organisme certificateur).

L'objectif de ce dossier est de vérifier la recevabilité de la candidature. C'est à dire examiner que l'ensemble des critères pour obtenir une VAE est conforme. L'organisme doit notifier sa décision dans les deux mois à compter de la réception du dossier complet.

Étape 3. Constituer un dossier VAE

Le candidat doit en général (8) :
– décrire son expérience professionnelle et/ ou extraprofessionnelle (fonctions et activités exercées, responsabilités, contexte), y compris dans le cadre de périodes de formation en entreprise ;
– analyser sa pratique professionnelle à partir de situations rencontrées ;
– *joindre des éléments de preuve (des exemples d'actions de tâche) permettant de démontrer la réalité et la nature de son expérience* (9).

Étape 4. Soutenir un dossier devant un jury

Le jury est constitué afin d'évaluer la cohérence entre les compétences acquises par le candidat à la VAE au cours de son expérience et de vérifier si elles correspondent bien à celle exigées par le diplôme. Chaque organisme certificateur fixe ses propres modalités d'évaluation (examen du dossier, entretien, mise en situation professionnelle.

Le salarié peut se faire accompagner dans la rédaction de son dossier et pour se préparer aux sessions d'évaluation par l'organisme certificateur ou par un autre prestataire externe.

Financement

Le coût de la VAE est variable d'un projet à l'autre, selon la certification visée, les modalités d'accompagnement et de validation de l'organisme certificateur, ainsi que, les actions mises en œuvre dans l'entreprise. Les frais liés aux actions de VAE peuvent, sous certaines conditions, être pris en charge par l'entreprise et les organismes financeurs de la formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), la VAE est à la charge de l'entreprise, avec un soutien financier possible de l'OPCO EP portant sur :
– les frais afférents à l'accompagnement du candidat (par l'organisme certificateur ou un prestataire externe) ;
– les frais afférents à la validation par l'organisme certificateur (frais d'examen du dossier de recevabilité) ;
– les frais occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandée, le cas échéant, par l'organisme certificateur ou le ministère ;
– les frais de jury organisé par un ministère ou un organisme certificateur privé ;
– les frais annexes (transport, restauration, hébergement du salarié).

Les critères de prise en charge sont consultables sur le site internet de l'OPCO EP : https :// www. opcoep. fr/.

(1) La définition de la VAE mentionnée à l'article 5.1.4 est étendue sous réserve du respect de l'article L. 6411-1 du code du travail au terme duquel la VAE permet à un salarié d'acquérir une certification grâce à une activité professionnelle ou personnelle.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(2) Le paragraphe « Conditions d'accès » de l'article 5.1.4 est exclu de l'extension, les mots : « à condition qu'il puisse justifier d'au moins un an d'expérience cumulée (équivalent à 1 607 heures) en France ou à l'étranger en rapport direct avec les exigences du référentiel de la certification visée » mentionnés au 1er alinéa contrevenant aux disposition de l'article R. 6412-1 du code du travail et les 2e et 3e alinéas contrevenant aux dispositions de l'article R. 6412-1 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(3) Le 2e alinéa du paragraphe « Congé VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-2 du code du travail au terme duquel la durée du congé VAE est de 48 heures.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(4) Le 3e alinéa du paragraphe « Congé VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(5) Le 6e alinéa du paragraphe « Congé VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-4 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(6) Le 1er alinéa du paragraphe « Compte personnel de formation (CPF) » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(7) Le 2e alinéa du paragraphe « Compte personnel de formation (CPF) » est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6422-4 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(8) Le 1er alinéa de l'Etape 3 du paragraphe « les étapes de la VAE » est étendu sous réserve du respect de l'article R. 6412-1 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(9) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 6412-1 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART.
5.2

ART. 5.2.1

Définition

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il peut être conclu :
– soit à durée indéterminée : l'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
– soit à durée déterminée conclu pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Formations éligibles

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue :
– diplôme ou titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche ou interbranche ;
– qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Public

Ce contrat est ouvert :
– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale ;
– aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;
– aux bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
– aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Durée du contrat de professionnalisation

L'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, ou la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

La durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires visés par le code du travail :
– jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
– personnes inscrites à France Travail depuis plus de 1 an quel que soit leur âge ;
– bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
– bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

De même, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois lorsqu'il s'agit d'une formation visant une certification inscrite au RNCP.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :
– si le salarié n'a pu obtenir la qualification engagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation pendant la durée nécessaire à une nouvelle présentation à l'examen ;
– si le bénéficiaire ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Durée de la formation à l'extérieur

La durée des actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, sans être inférieure à 150 heures.
Elle peut être portée jusqu'à 35 % lorsque la nature de la qualification préparée l'exige.

Rémunération

La rémunération des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est celle prévue par la législation en vigueur, en prenant pour référence le salaire minimum conventionnel si celui-ci est supérieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Pour rappel, la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation prévue par la législation est la suivante :

Age du bénéficiaire	Rémunération minimale si la qualification est inférieure à celle d'un bac professionnel ou de titres professionnels équivalents	Rémunération minimale si la qualification est au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau
Moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic

De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic
26 ans et plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel (selon le calcul le plus favorable au salarié)

Financement par l'OPCO

La CPNE fixe le niveau de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCO.

(1) L'article 5.2.1 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 6325-1 du code du travail, l'objet premier du contrat de professionnalisation étant l'obtention d'un titre ou d'un diplôme.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 5.2.2

Définition

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Public visé

Âge minimum

L'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans.

Il est toutefois possible d'être apprenti à 15 ans si l'âge est atteint entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile du 1er janvier au 31 décembre.

Le jeune doit avoir terminé son année de 3e.

Âge maximum

L'apprenti doit être âgé au maximum de 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).

L'apprenti peut être âgé au maximum de 35 ans révolus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants :
– apprenti signant un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
– précédent contrat de l'apprenti rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ;
– précédent contrat de l'apprenti rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats.

Dérogations à l'âge maximum

Il n'y a pas d'âge maximum dans les cas suivants :
– apprenti reconnu travailleur handicapé ;
– apprenti envisageant de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme ;
– apprenti inscrit en tant que sportif de haut niveau ;
– apprenti n'ayant pas obtenu son diplôme et concluant un nouveau contrat avec un autre employeur pour se présenter de nouveau à l'examen.

Durée

Le contrat d'apprentissage peut être conclu :
– à durée limitée (CDD) de 6 mois à 3 ans selon la qualification préparée et jusqu'à 4 ans dans les cas suivants :
— situation de handicap ;
— inscription sur la liste officielle des sportifs de haut niveau ;
— échec à l'obtention du titre ou diplôme visé par le contrat ;
– à durée indéterminée (CDI) débutant par une période d'apprentissage de durée équivalente à celle d'un CDD (voir ci-dessus).

À l'issue de cette période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié est déterminée par les dispositions du code du travail relatives au CDI courant avec, toutefois, une particularité : l'interdiction de prévoir une période d'essai.

À titre dérogatoire, la durée du cycle de formation peut être réduite ou augmentée pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par ce dernier (lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire, d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire). La durée doit alors être fixée par une convention tripartite signée entre le CFA, l'employeur et l'apprenti, à annexer au contrat d'apprentissage.

La durée du contrat peut être réduite si l'apprenti :
– achève une formation suivie pendant au moins 1 an en contrat de professionnalisation, en contrat d'apprentissage ou dans un établissement d'enseignement technologique à temps complet ;
– est déjà titulaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau au moins égal à celui préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ou a suivi certains stages qualifiants (dans ce cas, la réduction de la durée du contrat d'apprentissage est subordonnée à l'autorisation administrative du recteur d'académie) ;
– obtient la qualification préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage avant le terme de celui-ci ;
– n'a pas d'employeur lors du début du cycle de formation, alors la durée du contrat d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle (dans la limite de 3 mois) ;
– retrouve un autre employeur après une rupture anticipée de son contrat initial, la durée de ce second contrat peut alors être inférieure à 6 mois.

Politique de la branche en matière d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent promouvoir le recours au contrat d'apprentissage qui constitue une voie appropriée pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des

apprentis.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein.

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin de disposer de moyens nécessaires pour le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers, les parties incitent toutes les entreprises de la branche, à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCO désigné par la branche en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

ART. 5.2.3

Rôle du tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation

La désignation d'un tuteur est obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :
– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
– d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
– de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
– d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document.

Un tuteur ne peut avoir sous sa responsabilité plus de 2 personnes en contrat de professionnalisation et en période de professionnalisation.

Afin d'améliorer l'accueil en entreprise et le suivi des bénéficiaires des contrats de professionnalisation, il est décidé d'encourager la formation tutorale, dans des conditions délimitées par la CPNEFP, au moyen notamment d'incitations financières.

Rôle du maître d'apprentissage pour les salariés en contrat d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour principale fonction de contribuer, en liaison avec le CFA, à l'acquisition des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre recherché par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié, remplissant la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage, à savoir :
– les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
– les personnes justifiant de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion ;
– les personnes possédant une expérience professionnelle de 3 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti après avis du recteur, du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou du directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'absence de réponse dans un délai de 1 mois à compter de la saisine de l'autorité compétente vaut avis favorable.

Un maître d'apprentissage peut suivre deux apprentis. Peut s'y ajouter un apprenti dont la formation a été prolongée après échec à l'examen. Dans tous les cas, l'employeur doit veiller à la formation du maître d'apprentissage.

L'OPCO peut participer au financement de ces dépenses de formation.

(1) L'article 5.2.3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 5.2.4

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

ART. 5.3

ART. 5.3.1

Tous les salariés ont accès, s'ils le souhaitent, au CEP pour les accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est une prestation gratuite et confidentielle.
La personne peut s'adresser, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP suivant :
– à France Travail ;
– à l'association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
– à la mission locale ;
– à Cap emploi ;
– à un opérateur choisi par France compétences.

Les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir au CEP par l'employeur, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

ART. 5.3.2

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés, par leur employeur, qu'ils bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Chaque salarié est informé sur la date prévue pour son entretien professionnel dans un délai raisonnable.

L'entretien se réalise dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et en principe sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts. Dans ce cas, l'entretien professionnel doit être obligatoirement effectué en premier lieu.

Ces dispositions peuvent être adaptées ou complétées au niveau de l'entreprise, après information et consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :
– d'un congé de maternité ;
– d'un congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel ;
– d'un congé de proche aidant ;
– d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique ;
– d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel ;
– d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois ;
– d'un mandat syndical ;
– d'un congé de création d'entreprise ;
– d'un congé à but humanitaire.

Tous les 6 ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises et les salariés peuvent s'appuyer sur les guides élaborés par l'OPCO et disponibles sur son site internet (https://www.opcoep.fr/).

ART. 5.3.3

Définition

Le bilan de compétences permet :
– d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations d'une personne ;
– de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
– d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Modalités

Les bilans de compétences sont éligibles au compte personnel de formation (CPF) :
– lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé ;
– lorsque le salarié mobilise son CPF pour un bilan en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles propres au compte personnel de formation.

Dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement :

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié.

Il fait l'objet d'une convention tripartite signée par le salarié, l'employeur et l'organisme prestataire de bilan. La convention précise les objectifs, le contenu, les moyens, la durée et la période de réalisation, et les modalités de réalisation, les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ainsi que le prix et les modalités de règlement du bilan.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son acceptation en restituant la convention qu'il aura signée.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Déroulement

La durée du bilan de compétences varie selon le besoin de la personne. Elle est au maximum de 24 heures. Elle se répartit généralement sur plusieurs semaines.

Le bilan comprend obligatoirement trois phases sous la conduite d'un prestataire extérieur. Le temps consacré à chaque phase est variable selon les actions conduites pour répondre au besoin de la personne.

• Une phase préliminaire a pour objet :
– d'analyser la demande et le besoin du bénéficiaire ;
– de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin ;
– de définir conjointement les modalités de déroulement du bilan.

• Une phase d'investigation permet au bénéficiaire :
– soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence ;
– soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives.

• Une phase de conclusion, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de :
– s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation ;
– recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels ;
– prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan.

Cette phase se termine par la présentation au bénéficiaire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Les résultats du bilan sont la seule propriété du bénéficiaire.

Financement

Le bilan de compétences du salarié peut être financé via :
– le plan de développement de compétences de l'employeur ;
– le CPF du salarié avec abondement possible de l'employeur ;
– l'autofinancement.

ART. 5.3.4

Il recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, afin notamment de :
– préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
– sécuriser les parcours professionnels.

Il est accessible par son titulaire sur le site le site https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

ART. 5.3.5 Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation ou d'accompagnement proposées ou mises en œuvre.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la communication réalisée par l'OPCO à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de leurs salariés, via le site internet de l'opérateur et de tout autre modalité d'information.

Les signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, le comité social et économique doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

ART. 5.4 Les modalités pédagogiques des actions de formations peuvent prendre différentes formes.

Actions de formation en présentiel

Les actions de formation en présentiel consistent à réunir dans un même lieu, pendant une durée prédéterminée, des apprenants et un formateur. Elles peuvent intégrer du digital dans les pratiques d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une action de formation formelle qui a pour matériau pédagogique premier la situation de travail. Elle implique par conséquent une analyse du travail préalable et un aménagement de la situation de travail à des fins pédagogiques. Il s'agit d'un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses conditions de mise en œuvre sont précisées à l'article D. 6313-3-2 du code du travail.

Action de formation ouverte à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation, en tout ou partie, à distance comprend :
– une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
– une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
– des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'accompagnement doit tenir compte de l'aisance de l'apprenant dans l'usage du numérique, de la complexité, du volume et du niveau du contenu, mais aussi de la facilité de navigation et de l'usage des outils et du besoin d'assistance technique dans le cadre du parcours.

L'entreprise veille à ce que l'apprenant dispose d'un environnement approprié au suivi de la formation et facilite l'appropriation des outils numériques afin de notamment réduire la fracture numérique.

Cette assistance peut être proactive ou réactive, synchrone ou asynchrone. Elle peut être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers...

ART. 5.5 La branche a intégré la plateforme « Bouge ton avenir » pour promouvoir les métiers et les formations : https://bouge-ton-avenir.fr/.

Ella a également créé un site de branche informatif : https://branche-independants-habillement-textile.fr/.

Les partenaires sociaux encouragent le développement de tout partenariat national ou régional notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation professionnelle et de l'insertion.

Ils souhaitent développer plus avant des actions de valorisation des métiers et des compétences, et de communication sur les métiers en tension et/ou en lien avec les priorités de la branche.

La mise en place et le suivi de ces actions sont confiés à la CPNEFP.

ART. 6 Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance :
– pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
– pour les entreprises de 11 salariés ou plus : 1 % de la masse salariale.

Cette contribution est dédiée au financement :
– de l'alternance ;
– du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
– du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés ;
– de la formation des demandeurs d'emploi ;
– du compte personnel de formation.

ART. 7

ART. 7.1

La CPNEFP est définie par l'accord du 23 avril 1996.

ART. 7.2

L'OPMQ de la branche professionnelle a pour objectif d'appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche afin d'appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

La CPNEFP pourra ainsi faire appel à l'OPMQ afin de recueillir toutes données sur la cartographie et le répertoire des métiers, la prospective et les évolutions démographiques, technologiques, des marchés, l'identification des besoins, qualifications et compétences.

Son pilotage est assuré par la CPNEFP qui commande des travaux à l'observatoire.

Le financement de l'observatoire sera assuré par des fonds mutualisés au sein de l'OPCO, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et sur la base d'un budget de fonctionnement annuel.

Les partenaires sociaux rappellent que l'OPMQ a créé un site d'information : https://branche-independants-habillement-textile.fr/.

ART. 8

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART. 10

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

ART. 11

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART.

Dans un contexte de perpétuelles évolutions des techniques et des métiers, la formation professionnelle est un élément clé pour le développement des compétences et le maintien dans l'emploi des salariés.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle modifie à la fois la gouvernance du système et l'interaction des acteurs entre eux. Elle s'adresse à chaque personne dans ses particularités et ses choix professionnels afin de l'accompagner efficacement sur le marché de l'emploi.

La réforme de la formation modifie également l'architecture du financement de la formation professionnelle.

Depuis le 1er janvier 2019, le financement de la formation est composé de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ; de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et de la contribution pour le financement du compte personnel de formation des salariés en CDD.

Le rôle de l'opérateur de compétences OPCO EP est très sensiblement modifié par rapport à celui de l'OPCA Agefos PME.

La collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle est, depuis le 1er janvier 2021, recouvrée par les Urssaf.

La formation professionnelle est un outil majeur au service de l'employabilité de tous les actifs et des évolutions du secteur impactant les entreprises et doit notamment permettre :

Aux salariés :
– de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession, elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
– d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
– de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Aux entreprises : de maintenir et de développer leur compétitivité et l'emploi, de fidéliser les salariés et de s'assurer du transfert des compétences et qualifications.
L'enjeu de cet accord relatif à la formation professionnelle est donc de répondre aux objectifs fixés par la branche qui sont d'anticiper et de prendre en compte les évolutions du secteur, des emplois, des compétences et des parcours professionnels et de les accompagner. Cet accord annule et remplace l'accord du 7 novembre 2017 relatif à la réforme de la formation professionnelle continue.

SECTION 28

Avenant : Avenant n° 1 du 5 mars 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, défini à l'article 1er du chapitre Ier de cette convention collective.

ART. 2

« Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation " salarié ".

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leurs ayants droit (enfants et/ ou conjoint) tels que définis par le contrat d'assurance, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du présent régime.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant au régime surcomplémentaire.

Les cotisations supplémentaires servant au financement des couvertures facultatives, ainsi que leurs éventuelles évolutions ultérieures, sont à la charge exclusive du salarié.

Les cotisations servant au financement du remboursement de frais de santé sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

Pour information, le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2025, à 3 925 €. Il est modifié une fois par an (au 1er janvier), par voie réglementaire.

La cotisation obligatoire et les cotisations facultatives " enfants " et " conjoint " sont fixées dans les conditions suivantes dans le cadre du contrat souscrit avec l'un des organismes assureurs co-recommandés.

Régime général. Actifs et ayants droit

	Régime général	
	Base obligatoire	**Option facultative**
Salarié	1,26 %	+ 0,65 %
Conjoint	1,41 %	+ 0,74 %
Enfant	0,73 %	+ 0,33 %

	Régime général
	Base + option obligatoire
Salarié	1,82 %
Conjoint	2,04 %
Enfant	1,02 %

Régime local. Actifs et ayants droit

	Régime local	
	Base obligatoire	**Option facultative**
Salarié	0,83 %	+ 0,65 %
Conjoint	0,94 %	+ 0,74 %
Enfant	0,45 %	+ 0,33 %

	Régime local
	Base + option obligatoire
Salarié	1,39 %
Conjoint	1,57 %
Enfant	0,74 %

Toute modification du ou des taux de cotisation proposée par l'un des organismes assureurs co-recommandés devra faire l'objet d'une révision du présent avenant. »

ART. 3

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 ont considéré qu'un avenant portant sur le régime de frais de santé applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du même code, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

L'avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'avenant demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations à compter du 1er janvier 2025.

Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 1 du 5 novembre 2024.

SECTION 29

Avenant : Accord du 23 octobre 2025 relatif aux travailleurs à temps partiel

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (IDCC 1483).

ART. 2

« Article 38

1. Définition et durée minimale du travail

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.
En l'absence d'accord sur la durée minimale hebdomadaire des salariés à temps partiel dans la branche, les dispositions légales sur le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour rappel, le code du travail précise, s'agissant de la durée minimale du travail à temps partiel que :
– sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 24 heures par semaine ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. Dans ce cas, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. Dans ce cas, la condition du regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'applique pas : cette dérogation constitue une faculté offerte par la loi et non une obligation ; il est suggéré aux entreprises d'organiser le temps de travail de manière à prendre en compte autant que possible les contraintes liées aux études ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire d'une durée au plus égale à 7 jours ;
– une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Les dispositions ci-dessus constituent un simple rappel de la loi. Elles ne constituent pas des dispositions conventionnelles et peuvent donc changer avec toute évolution législative ou réglementaire à venir.

2. Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :
– la qualification du salarié ;
– les éléments de sa rémunération ;
– la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
– la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
– les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

3. Rémunération

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (10 % à la date de signature du présent accord), en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (25 % à la date de signature du présent accord).

4. Horaires de travail

Les horaires de travail sont les heures de début et de fin de travail.

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée comme suit :
– une demi-journée de travail effectif dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures de travail ;
– la journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures.

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour. (1)

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

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

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

Conformément au code du travail, la modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

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

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :
– obligations familiales impérieuses ;
– suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
– responsabilités associatives ;
– période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

6. Heures complémentaires

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

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

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

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur.

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

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

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

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

7. Application des dispositions conventionnelles

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

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :
1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribuées pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

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

8. Encadrement du recours aux compléments d'heures par avenant

a) Définition des avenants temporaires et principe de volontariat

Conformément au code du travail, il est prévu qu'un salarié à temps partiel puisse demander d'augmenter temporairement sa durée du travail au-delà de la durée fixée par son contrat de travail notamment dans les cas suivants :
– remplacement d'un salarié absent de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles ;
– suivi d'une formation choisie par le salarié ;
– accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce ;
– fêtes commerciales (c'est-à-dire : fête des mères/ pères, grands-mères/ grands-pères, Saint-Valentin), rentrée scolaire (1re semaine de septembre), fêtes de fin d'année (semaine de Noël).

L'employeur porte à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise les compléments d'heures disponibles. En cas de pluralité de candidatures, ce dernier devra arbitrer entre les salariés volontaires sur la base de critères objectifs, tels que notamment :
– la correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié avec les missions correspondant au complément d'heures ;
– le fait que le salarié ait sollicité un accroissement de sa durée du travail dans les conditions fixées au point 9 de l'article 38.

La demande résulte, en tout état de cause, de la seule volonté du salarié. L'augmentation temporaire de la durée du travail ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur. Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Une fois l'arbitrage réalisé entre les salariés volontaires, l'employeur rédige un avenant temporaire qui devra être signé des deux parties, et qui précise notamment le motif, la durée de date à date de l'avenant, la durée contractuelle de travail sur la période concernée et la rémunération mensualisée correspondante. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En cas de refus d'une candidature volontaire, l'employeur communique au salarié une réponse écrite motivée précisant les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

L'avenant prend fin, de plein droit, à l'échéance du terme précis.

À l'issue de l'avenant, le salarié retrouve sa durée du travail antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant, sans qu'il puisse opposer l'accomplissement d'un horaire moyen supérieur, dans la mesure où cette augmentation temporaire de la durée du travail a été acceptée contractuellement.

b) Nombre et durée des avenants

• Suivi d'une formation choisie par le salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce, fêtes commerciales ou de fin d'année/ rentrée scolaire.

Six avenants peuvent être conclus au maximum par an et par salarié. La durée cumulée des avenants ne peut excéder dix semaines par an.

• Remplacement de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles.

Le remplacement susvisé peut donner lieu à un avenant temporaire sous réserve que la durée de chaque avenant n'excède pas 7 jours calendaires.

c) Majorations des heures effectuées dans le cadre des avenants

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel, dans le cadre d'un avenant temporaire donneront lieu à une majoration du taux horaire du salaire de base de 20 %.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu aux majorations légales (25 % à la date de signature du présent accord).

9. Garanties individuelles

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

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

Il est rappelé que le code du travail prévoit une dérogation selon laquelle les étudiants de moins de 26 ans peuvent notamment bénéficier d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires.

À l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, ces salariés sont prioritaires pour demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

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

À compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le (ou la) salarié (e) par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

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

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

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

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

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial dans les conditions fixées au point 8 (complément d'heures par avenant), prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail. À l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le (ou la) salarié (e) retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :
– l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
– en cas de demande de cumul d'emplois, le dépassement de la durée légale du travail ou l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
– l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
– les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.

10. Suivi

Il est créé une commission de suivi de l'application du présent accord.

Elle est composée de deux collèges :
– un collège " salarié " comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
– un collège " employeur " d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par la fédération nationale de l'habillement.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an et présentera aux membres de la CPPNI un bilan annuel. »

(1) A l'article 2.4, la mise en place d'une interruption d'activité supérieure à deux heures est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité conformément aux dispositions du 2e alinéa de l'article L. 3123-23 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2026 - art. 1)

ART. 3

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

ART. 4

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART.

Cet accord annule et remplace l'article 38 du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC 1483).

Conformément à l'article L. 2241-13 du code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par une convention de branche ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

La part de salariés à temps partiel dans la branche étant supérieure à ce seuil dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les parties signataires ont engagé des négociations sur ce sujet.

SECTION 30

Avenant : Accord du 7 mai 2026 relatif à l'adaptation de certaines dispositions conventionnelles à Mayotte dans le cadre de la convergence sociale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord d'adaptation est applicable exclusivement aux entreprises mahoraises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (IDCC 1483) et à leurs salariés employés sur le territoire mahorais en raison des spécificités économiques et sociales du territoire, et à titre dérogatoire et transitoire dans le cadre fixé par le calendrier légal de convergence sociale.

Les autres dispositions de la CCN 1483 que celles visées ci-après demeurent applicables en l'état.

ART. 2

Par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur, les accords suivants ne sont pas applicables aux entreprises mahoraises et à leurs salariés :
– accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
– avenant n° 1 du 15 décembre 2022 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
– avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
– avenant n° 3 du 14 janvier 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
– accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé ;
– avenant n° 1 du 5 mars 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement des frais de santé.

Cette exclusion est justifiée par l'absence, à ce jour, de solutions assurantielles adaptées aux spécificités du territoire.

ART. 3

Les dispositions relatives aux salaires minima et aux primes d'ancienneté font l'objet d'un accord distinct, compte tenu de leur caractère, par nature, évolutif.

ART. 4

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 5

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette situation dans le cadre des travaux de branche relatifs aux renouvellement des recommandations des régimes de prévoyance et frais de santé en cours.

Dans l'attente de l'aboutissement de ces travaux, le présent accord a vocation à s'appliquer à titre transitoire et, en tout état de cause, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2031.

ART. 6

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 7

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART.

Le présent accord est conclu dans le contexte particulier de l'application du code du travail de droit commun à Mayotte depuis le 1er janvier 2018 et de la mise en œuvre progressive de la convergence sociale prévue par la loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte.

Si la convention collective nationale est applicable à Mayotte, l'application de certaines dispositions se heurte aux réalités économiques et sociales du territoire, et en particulier :
– à un niveau de rémunération minimale encore en cours d'alignement, le Smic applicable à Mayotte demeurant inférieur au Smic national ;
– à l'absence, à ce jour, d'offre assurantielle structurée et adaptée permettant la mise en œuvre effective d'un régime collectif de prévoyance ou de frais de santé dans des conditions satisfaisantes.

Dans ce contexte, l'application uniforme des dispositions conventionnelles serait susceptible d'engendrer des effets économiques et sociaux disproportionnés, incompatibles avec l'objectif de convergence progressive, soutenable et sécurisée fixé par les pouvoirs publics.

Comme le permet la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux conviennent donc de mettre en place, à titre transitoire, des dispositions adaptées à Mayotte afin de garantir la sécurité juridique, préserver l'emploi et accompagner la montée en charge vers le cadre conventionnel national, en cohérence avec le calendrier légal de convergence.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 22 septembre 2000 relatif aux rémunérations minima et primes d'ancienneté

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel :

Rémunérations minima des employés

sur la base de 169 heures mensuelles

CATÉGORIE	EN FRANCS
1	7 110
2	7 135
3	7 160
4	7 260
5	7 610
6	7 710
7	7 950
8	8 200

Rémunérations minima du personnel d'encadrement

sur la base de 169 heures mensuelles

CATÉGORIE	EN FRANCS
A 1	9 100
A 2	9 700
B	10 610
C	11 910
D	13 410

Rémunérations minima du personnel d'encadrement

en fonction de l'ancienneté sur la base de 169 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	10 810	12 110	13 610
6 ans	10 910	12 210	13 710
9 ans	11 010	12 310	13 810
12 ans	11 110	12 410	13 910
15 ans	11 210	12 510	14 800

Tableau des primes d'ancienneté

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
1 et 2	110	185	240	300	360
3 et 4	120	195	250	310	370
5 et 6	130	205	270	340	420
7 et 8	140	210	290	350	430

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
A 1 et A 2	170	265	330	400	480

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

Article 2

Il est rappelé que, conformément à l'article 5 de l'accord du 4 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août), la mise en oeuvre de l'accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien des salaires bruts de base appliqués dans l'entreprise.

La rémunération à prendre en compte est la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles, heures supplémentaires et majorations diverses.

Article 3

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 31 janvier 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er du mois suivant la publication de l'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minima des employés sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégorie 1 : 1 250 Euros

Catégorie 2 : 1 255 Euros

Catégorie 3 : 1 260 Euros

Catégorie 4 : 1 280 Euros

Catégorie 5 : 1 320 Euros

Catégorie 6 : 1 350 Euros

Catégorie 7 : 1 400 Euros

Catégorie 8 : 1 450 Euros

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Catégorie A 1 : 1 600 Euros

Catégorie A 2 : 1 700 Euros

Catégorie B : 2 000 Euros

Catégorie C : 2 300 Euros

Catégorie D : 2 600 Euros

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

	B	C	D
3 ans	2 050	2 350	2 650
6 ans	2 065	2 365	2 665
9 ans	2 080	2 380	2 680
12 ans	2 095	2 395	2 695
15 ans	2 110	2 410	2 710

ART. 2

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 3

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

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 16 du 26 novembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)

Source officielle Légifrance

ART. 1

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail *(anciennement* article L. 132-12-3, alinéa 1) *qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

(Arrêté du 5 mai 2008, art. 1er).

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement, objet de l'annexe II de la convention collective nationale du 25 novembre 1987, se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. - Rémunérations minima des employés sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
1	1 310
2	1 320
3	1 330
4	1 350
5	1 390
6	1 420
7	1 470
8	1 530

II. - Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM
A 1	1 660
A 2	1 760
B	2 060
C	2 775
D	3 075

(En euros.)

ANCIENNETÉ	B	C	D
3 ans	2 110	2 825	3 125
6 ans	2 125	2 840	3 140
9 ans	2 140	2 855	3 155
12 ans	2 155	2 870	3 170
15 ans	2 170	2 885	3 185

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et pour le personnel d'encadrement des catégories A 1 et A 2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à son extension. Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

ART. 4

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

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 2 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 370
2	1 380
3	1 390
4	1 410
5	1 450
6	1 490
7	1 550
8	1 610

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 720
A2	1 820
B	2 120

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	2 950
D	3 230

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

ancienneté	B	C	D
3 ans	2 170	3 000	3 280
6 ans	2 185	3 015	3 295
9 ans	2 200	3 030	3 310
12 ans	2 215	3 045	3 325
15 ans	2 230	3 060	3 340

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 20 du 1er octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. – Rémunérations minimales de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 426
2	1 436
3	1 446
4	1 450
5	1 490
6	1 530
7	1 590
8	1 650

II. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 760
A2	1 860
B	2 160

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 035
D	3 315

III. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 210	3 085	3 365
6 ans	2 225	3 100	3 380
9 ans	2 240	3 115	3 395
12 ans	2 255	3 130	3 410
15 ans	2 270	3 145	3 425

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 18 juin 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

I. – Rémunérations minimales de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

Catégorie	Montant
1	1 439
2	1 445
3	1 455
4	1 460
5	1 500
6	1 541
7	1 596
8	1 657

II. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

Catégorie	Montant
A1	1 767
A2	1 867
B	2 169

Cadres

(En euros.)

Catégorie	Montant
C	3 086
D	3 328

Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 219	3 136	3 378
6 ans	2 234	3 151	3 393
9 ans	2 249	3 166	3 408
12 ans	2 264	3 181	3 423
15 ans	2 279	3 196	3 438

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant n° 22 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minimales garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. – Rémunérations minimales de la catégorie « Employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés

(En euros.)

catégorie	Montant
1	1 458
2	1 464
3	1 470
4	1 485
5	1 510
6	1 545
7	1 601
8	1 670

II. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise

(En euros.)

catégorie	montant
A1	1 780
A2	1 880
B	2 184

Cadres

(En euros.)

catégorie	montant
C	3 170
D	3 368

III. – Rémunérations minimales du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Ancienneté	B	C	D
3 ans	2 234	3 220	3 418
6 ans	2 249	3 235	3 433
9 ans	2 264	3 250	3 448
12 ans	2 279	3 265	3 463
15 ans	2 294	3 280	3 478

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant n° 23 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Employé	
Catégorie 1	1 487
Catégorie 2	1 493
Catégorie 3	1 497
Catégorie 4	1 513
Catégorie 5	1 538
Catégorie 6	1 573
Catégorie 7	1 631
Catégorie 8	1 700

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Agent de maîtrise	
Catégorie A1	1 812
Catégorie A2	1 914
Catégorie B	2 224

Cadre	
Catégorie C	3 269
Catégorie D	3 429

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

	B	C	D
3 ans	2 274	3 319	3 479
6 ans	2 289	3 334	3 494
9 ans	2 304	3 349	3 509
12 ans	2 319	3 364	3 524
15 ans	2 334	3 379	3 539

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.
La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

SECTION 39

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. – Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Employés	
Catégorie 1	1 505
Catégorie 2	1 510
Catégorie 3	1 520
Catégorie 4	1 534
Catégorie 5	1 556
Catégorie 6	1 592
Catégorie 7	1 651
Catégorie 8	1 720

II. – Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 834
Catégorie A2	1 937
Catégorie B	2 251

Cadres	
Catégorie C	3 311
Catégorie D	3 470

Rémunérations minima du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

	B	C	D
3 ans	2 301	3 361	3 520
6 ans	2 316	3 376	3 535
9 ans	2 331	3 391	3 550
12 ans	2 346	3 406	3 565
15 ans	2 361	3 421	3 580

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

ART. 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :
– l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

ART. 4

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

ART. 5

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant n° 25 du 17 décembre 2021 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 604 €
Catégorie 2	1 609 €
Catégorie 3	1 619 €
Catégorie 4	1 633 €
Catégorie 5	1 655 €
Catégorie 6	1 691 €
Catégorie 7	1 750 €
Catégorie 8	1 819 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 933 €
Catégorie A2	2 036 €
Catégorie B	2 350 €

Cadres	
Catégorie C	3 428 €
Catégorie D	3 587 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail.

	B	C	D
3 ans	2 400 €	3 478 €	3 637 €
6 ans	2 415 €	3 493 €	3 652 €
9 ans	2 430 €	3 508 €	3 667 €
12 ans	2 445 €	3 523 €	3 682 €
15 ans	2 460 €	3 538 €	3 697 €

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définis par :
– les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er, composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail ;
et
– les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article, en ce qu'il donne un caractère impératif à la prime d'ancienneté, étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par les décisions du Conseil d'Etat du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232).
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :
– l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuse.

ART. 4

Les signataires du présent avenant, conscients de l'importance de renforcer le pouvoir d'achat des salariés de la branche et de la diversité des supports juridiques permettant d'y parvenir, conviennent d'ouvrir une négociation, dans les meilleurs délais, sur un accord-type, par référence aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, qui incitera les petites et moyennes entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique d'épargne salariale.

ART. 5

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 6

Le taux du Smic au 1er janvier 2022 n'étant pas connu à la date de signature du présent avenant, s'il devait être supérieur au salaire minimum de la catégorie 1, les partenaires sociaux s'engagent à revaloriser les salaires, dès la réunion de la CPPNI du 18 janvier 2022, en conservant, a minima, les mêmes écarts de salaires entre les catégories que ceux prévus dans l'avenant.

ART. 7

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant n° 26 du 24 mai 2022 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel :

I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 646 €
Catégorie 2	1 651 €
Catégorie 3	1 661 €
Catégorie 4	1 675 €
Catégorie 5	1 697 €
Catégorie 6	1 733 €
Catégorie 7	1 792 €
Catégorie 8	1 861 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 975 €
Catégorie A2	2 078 €
Catégorie B	2 392 €

Cadres	
Catégorie C	3 470 €
Catégorie D	3 629 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 442 €	3 520 €	3 679 €
6 ans	2 457 €	3 535 €	3 694 €
9 ans	2 472 €	3 550 €	3 709 €
12 ans	2 487 €	3 565 €	3 742 €
15 ans	2 502 €	3 580 €	3 739 €

ART. 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1er auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

ART. 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :
– l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
– l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuse.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle.

ART. 4

Les parties prennent l'engagement d'ouvrir les négociations sur les salaires 2023 en novembre 2022 pour les clôturer, dans la mesure du possible, au plus tard en janvier 2023.

ART. 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

ART. 6

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

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

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).