

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1880

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 19 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635115

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635115

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 septembre 2026 à 03:06

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.

Sommaire

Texte de base	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 20	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•

Article 25	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 39	•

Avenant salaires en vigueur •

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

Avenant : Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres •

Article 5	•
Article 4	•
Article 3	•
Article 9	•
Article 2	•
Article 1er	•
Article 8	•
Article 7	•
Article 11	•
Article 10	•
Article 3	•
Article 6	•

Avenant : Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois •

Article 6	•
Article 7	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

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

Article 1er	•
Article 3	•

Article 7		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 2		•
Article 6		•
Article		•
Article 8		•

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

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

Avenant : Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles (Corrèze)

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article		•

Avenant : Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)

Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 1er		•
Article		•
Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•

Avenant : Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)

Article		•
---------	-------	---

Avenant : Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins (Haute-Saône)

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

Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales) •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 3	•
Article	•

Avenant : Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche (Isère) •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social •

Article 1er	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 2	•
Article	•

Avenant : Avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Accord du 21 septembre 2016 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire) •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•

Avenant : Accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement •

Article 1er	•
Article 2	•

Article 3		•
Article 4		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article 9		•
Article 10		•
Article 11		•
Article 12		•
Article 13		•
Article 5		•
Article		•

Avenant : Accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article 9		•
Article		•

Avenant : Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article 4		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article		•

Avenant : Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Article		•
Article 1er		•
Article 2		•
Article 5		•
Article 6		•
Article 7		•
Article 8		•
Article 9		•
Article 3		•
Article 4		•

Avenant : Avenant n° 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé (100 % santé)

Article 1er		•
Article 2		•

Article 3		•
Article 4		•
Article		•
Article		•

Avenant : Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement

Article 1er		•
Article 2		•
Article		•

Avenant : Accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

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

Avenant : Avenant n° 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article		•

Avenant : Avenant n° 5 du 10 octobre 2024 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Article 1er		•
Article 2		•
Article 3		•
Article		•

Avenant : Avenant n° 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement

Article 1er		•
Article 2		•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 6 du 23 octobre 2025 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Lexique	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995

ART. 30 Tout salarié doit obligatoirement se voir attribuer une classification conforme à celles des emplois figurant dans l'accord relatif à la classification des emplois de la présente convention.

Les salaires minima au-dessous desquels nul ne peut être rémunéré sont déterminés par accords paritaires pour chaque groupe et niveau dans la classification des emplois.

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré.

Ne sont pas inclus dans le salaire minimum conventionnel :

— les majorations pour heures supplémentaires ;

— les remboursements des frais professionnels ;

— les produits de l'intéressement, la participation, et des différentes formes d'épargne salariale n'ayant pas le caractère de salaire au sens du code de la sécurité sociale ;

— la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de la convention collective ;

— les majorations pour travail de nuit, jours fériés et dimanches prévues par l'article 33 de la convention collective.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs qualifications bénéficiera du salaire minimal conventionnel prévu pour la catégorie la plus élevée, sous réserve qu'il occupe cet emploi à plus de 50 % de son temps.

Pour les travailleurs à domicile, le calcul des temps devra être fixé de telle sorte que, déduction faite des frais d'atelier (traités en annexe), leur rémunération horaire soit au moins égale au minimum conventionnel de leur catégorie professionnelle.

ART. 31 Les frais de déplacement des salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont à la charge de l'employeur.

Pour tout repas pris à l'extérieur par nécessité de service, le salarié est remboursé sur justificatifs, dans la limite de 4 fois le minimum garanti.

Les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et qui est calculée comme suit :

- 3 % du salaire minimum conventionnel après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % du salaire minimum conventionnel après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % du salaire minimum conventionnel après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % du salaire minimum conventionnel après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % du salaire minimum conventionnel après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % du salaire minimum conventionnel après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % du salaire minimum conventionnel après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime est attribuée à compter du premier jour du mois qui suit la date à laquelle l'ancienneté est acquise. Elle doit figurer sur une ligne distincte dans le bulletin de salaire.

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

Cette prime n'est pas applicable aux cadres.

En cas de travail à temps partiel elle sera calculée au prorata des heures travaillées.

La prime ne sera pas due quand il n'est versé aucun salaire. En revanche, en cas de maladie ou d'accident la prime sera ajoutée au salaire servant à déterminer le montant de l'indemnisation complémentaire telle qu'elle est prévue à l'article 36 de la présente convention.

A. — Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé à travailler de nuit (soit entre 21 heures et 6 heures), les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 % (les jeunes salariés de plus de 16 ans et moins de 18 ans ne peuvent travailler entre 21 heures et 6 heures du matin) ⁽¹⁾.

B.-Pour tout travail exceptionnel du dimanche (dans le cadre des dérogations à l'interdiction légale) conformément au code du travail, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

C.-La fête du travail du 1er Mai est obligatoirement chômée et payée.

Trois jours fériés légaux parmi ceux ci-après énumérés :

- jour de l'An (1er janvier) ;
- lundi de Pâques ;
- fête de la Victoire (8 Mai) ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- fête nationale (14 Juillet) ;
- Assomption (15 août) ;
- Toussaint (1er novembre) ;
- anniversaire de l'Armistice (11 Novembre) ;
- Noël (25 décembre),

seront chômés et payés. Dans les établissements de plus de 20 salariés, un jour férié supplémentaire est chômé. Dans les établissements de plus de 30 salariés, 2 jours fériés supplémentaires sont chômés. Avant le 1er février de l'année, les jours fériés chômés (3,4 ou 5) seront déterminés par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Ces jours fériés chômés ne peuvent être positionnés un dimanche si ce jour ne devait pas être travaillé. [\(2\)](#)

Le travail les autres jours fériés donnera lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif réel gagné dans le mois hors travaux exceptionnels.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal à une fois et demi la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3122-33 et L. 3122-40 du code du travail, en vertu desquels le recours au travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-31 du code susvisé, est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'entreprise comprenant l'ensemble des clauses obligatoires (Arrêté du 10 mars 2010, art. 1er).

*(2) Alinéa étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de jours fériés chômés telle qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)*

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des dispositions des textes en vigueur qui se rapportent à la liberté d'opinion et au droit syndical.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière 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.

Chaque organisation syndicale peut constituer une section syndicale dans les conditions de l'article [L. 2142-1](#) du code du travail.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, matérialisant un espace propre réservé à chaque organisation syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'établissement. Ces panneaux seront distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT. Cet accord portera notamment sur la taille, l'emplacement et devra réserver un traitement égalitaire entre les organisations syndicales *représentatives* [\(1\)](#).

Un accord d'entreprise autorise la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, et ce dans le respect des conditions définies par l'article [L. 2142-6](#) du code du travail.

Dans les entreprises ou établissements de plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à la mission de ces sections syndicales. Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus à établissements distincts, ou dans les établissements de 1 000 salariés et plus, l'employeur met en outre un local à disposition de chaque section constituée par une organisation syndicale représentative.

Dans tous les cas, ces locaux devront au moins comporter, qu'ils soient communs ou par organisation syndicale : mobilier de bureau, chaises, rangement fermant à clef, téléphone, un ordinateur et une imprimante multifonctions (fax, scanner, photocopies).

(1) Article étendu à l'exclusion du mot « représentatives » comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2142-1 et L. 2142-3, alinéa 3, du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2012, art. 1er)

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

Indépendamment des heures de délégation prévues par l'article [L. 2143-13](#) du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article [L. 2143-6](#) du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque section syndicale dispose au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global annuel dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

-5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;

-10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;

-15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;

-20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées paritaire ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais seront remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur donnera lieu à une contrepartie pécuniaire ou de repos aux conditions et selon les modalités définies par l'article [L. 3121-4](#) du code du travail.

ART.
10

a) Désignation

La désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est effectuée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, de même que les conditions de contestation et les conditions d'exercice de leurs fonctions.

b) Moyens

Indépendamment des heures de délégation prévues par l'article [L. 2143-13](#) du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, le délégué syndical désigné parmi les délégués du personnel, conformément à l'article [L. 2143-6](#) du code du travail, bénéficiera au titre de ce mandat de délégué syndical de 3 heures mensuelles de délégation.

En outre, chaque section syndicale dispose au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de la délégation syndicale de l'entreprise, appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise en vue de la préparation de cette négociation d'un crédit global annuel dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

-5 heures dans les entreprises entre 250 et 499 salariés ;

-10 heures dans les entreprises de 500 salariés et plus ;

-15 heures dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;

-20 heures dans les entreprises de 3 000 salariés et plus.

Les heures pour participer à des réunions à l'initiative de l'employeur ou décidées paritairemment ne sont pas imputables sur ces crédits d'heures.

Les frais de déplacement occasionnés par la participation aux réunions organisées par l'employeur sont à la charge de celui-ci selon les barèmes définis par l'administration fiscale, sauf dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, d'usages ou décisions unilatérales. En cas de déplacements en train ou en avion, les frais seront remboursés selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Le temps de déplacement pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur donnera lieu à une contrepartie pécuniaire ou de repos aux conditions et selon les modalités définies par l'article [L. 3121-4](#) du code du travail.

ART.
11

En vue de faciliter la participation des salariés devant participer aux commissions paritaires instituées par la présente convention et aux commissions de négociation paritaires ou mixtes, d'interprétation et de conciliation, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister à ces commissions (paritaires ou mixtes), sur simple présentation de leur convocation justificative émanant de leur organisation syndicale. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et par établissement

Pour chaque organisation syndicale, 3 salariés seront rémunérés et indemnisés selon les modalités suivantes :

– ces absences seront considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel ;

– les frais seront remboursés par les entreprises dans la limite des plafonds suivants, définis par rapport au minimum garanti (MG), et sur justificatifs :

– frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif SNCF 2e classe et des tickets de métro, bus, RER ou sur la base du billet d'avion sur le vol le plus économique lorsque le trajet normal en train dépasse 4 heures à l'aller et 4 heures au retour ;

– repas selon une base forfaitaire égale à 7 fois le minimum garanti ;

– lorsque l'hébergement s'avère nécessaire et justifié, les frais afférents sont pris en charge sur une base forfaitaire égale à trente fois et demi le minimum garanti en vigueur. Lorsque ce même hébergement s'effectue à Paris, cette base forfaitaire est portée à trente-cinq fois le minimum garanti en vigueur.

Ces chiffres sont entendus comme étant un minimum. Si le remboursement habituellement pratiqué par l'entreprise est plus favorable, c'est ce dernier qui s'appliquera.

Les organisations syndicales de salariés devront donner à la délégation patronale la liste de leurs participants et de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, et chacune de ces organisations devra préciser les salariés bénéficiant de la rémunération et de l'indemnisation prévues plus haut.

ART.
12

Sur demande formulée auprès des employeurs avec préavis de 1 semaine, et sur présentation d'une convocation, des autorisations d'absence seront accordées sur leur demande aux salariés pour assister à la réunion annuelle statutaire de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent, ou à leur congrès national. Ces absences non rémunérées ne seront pas indemnisées. Elles ne pourront pas dépasser 4 journées par an.

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi ou, en cas de suppression de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente tenant compte des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.
- 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail devront faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises engageront une négociation en vue d'aboutir à un accord portant sur les mesures à mettre en œuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle.

a) Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficiera d'une suspension de son contrat de travail d'une durée de 1 mois minimum à 4 ans renouvelable.

A l'issue du détachement, le salarié retrouve en priorité son précédent emploi ou, en cas de suppression de poste, un emploi similaire (avec formation le cas échéant) assorti d'une rémunération actualisée au moins équivalente tenant compte des éléments variables si la rémunération antérieure en comportait.

Afin de bénéficier de son droit à réintégration dans le cas où cette suspension de contrat a été autorisée pour une durée indéterminée, dans les limites ci-dessus indiquées, le salarié devra demander à réintégrer son poste par lettre recommandée avec avis de réception :

- 30 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- 60 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 6 mois.
- 90 jours au moins avant la date prévue de sa réintégration dans le cas d'une absence d'une durée supérieure à 4 ans.

Les modalités d'exécution de cette suspension de contrat de travail devront faire l'objet d'un document écrit.

b) Déroulement de carrière

Les entreprises engageront une négociation en vue d'aboutir à un accord portant sur les mesures à mettre en œuvre pour concilier vie professionnelle et carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de leurs mandats par les représentants désignés ou élus du personnel dans leur évolution professionnelle.

Dans chaque entreprise ou établissement occupant habituellement au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions fixées par les lois et textes en vigueur ([art. L. 421-1 et suivants du code du travail](#)).

Dans les entreprises ou établissements qui y sont assujettis par la loi (entreprises employant au moins 50 salariés), il sera constitué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires ([articles L. 431-1 et suivants du code du travail](#)).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les missions que leur reconnaît l'article L. 431-3 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux accords d'entreprise ayant abaissé ce seuil.

La contribution de l'employeur au financement des activités sociales et culturelles gérées par ce comité est fixée au minimum à 0,40 % du montant de la masse salariale brute, et doit en tout état de cause respecter les règles fixées par l'[article L. 432-9 du code du travail](#).

La subvention légale de fonctionnement de 0,20 % de la masse salariale brute, distincte du budget des activités sociales et culturelles, est gérée par le comité d'entreprise dans les conditions fixées par l'[article L. 434-8 du code du travail](#).

Les modalités électorales sont régies suivant les dispositions du code du travail et du code électoral. Cet article a pour objet de rappeler ou préciser les dispositions applicables.

Protocole d'accord préélectoral

Un accord préalable écrit entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives répartit les sièges entre les différentes catégories de personnel au sein des collèges électoraux et fixe les modalités éventuellement selon les indications décrites ci-dessous.

Organisation

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par les salariés qui assurent les différentes opérations de scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

En cas de première élection, le premier tour du scrutin devra avoir lieu dans les 45 jours suivant l'affichage informant le salarié de l'organisation de ces élections.

S'il s'agit d'un renouvellement, le scrutin devra avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats.

Des emplacements patronaux en nombre suffisant seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir : avis du scrutin, protocole préélectoral, conditions d'électorat, d'éligibilité, listes des électeurs et des éligibles, des candidats par collèges, procès verbaux des élections, voies de recours possibles.

Bureau de vote

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune dans l'établissement, sous réserve de leur présence et de leur acceptation à l'ouverture du scrutin. En cas de refus c'est toujours parmi les plus âgés et les plus jeunes restants que sera choisi ce bureau.

La présidence est assurée par le membre le plus âgé du bureau.

Lors des opérations de vote, le bureau électoral pourra demander aux électeurs de présenter un document permettant de vérifier leur identité. Dans le cas où le protocole électoral prévoirait plusieurs bureaux de vote, chacun d'entre eux sera composé comme ci-dessus défini.

Opérations électorales

Dans chaque collège, il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer de panachage. Un bulletin comportant des noms rayés est valable s'il comporte ou moins un nom non rayé. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Si plusieurs bulletins sont trouvés dans la même enveloppe :

- s'il s'agit de la même liste, un seul bulletin sera pris en compte ;
- s'il s'agit de listes différentes, ou d'une liste et d'un bulletin blanc, ils seront considérés comme nuls.

Une enveloppe vide constitue un bulletin blanc.

Vote par correspondance

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

L'employeur adressera 10 jours francs avant le scrutin aux salariés concernés les documents suivants :

- 1 exemplaire des professions de foi de chaque organisation syndicale ;
- 1 enveloppe n° 1 portant la mention " titulaire " ;
- 1 enveloppe n° 1 bis portant la mention " suppléant " ;
- 1 enveloppe affranchie n° 2 contenant les enveloppes 1 et 1 bis adressée au président du bureau de vote, de préférence à une boîte postale, ou à défaut dans l'entreprise, indiquant les éléments suivants : élection des délégués du personnel (ou du comité d'entreprise), date du scrutin, nom et prénom de l'électeur et signature.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n°s 1 et 1 bis.

Tout vote non parvenu au bureau électoral au moment de l'ouverture du scrutin ne pourra être valablement retenu.

Dépouillement

Le dépouillement du vote est public. Il sera assuré par les membres du bureau de vote immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du (ou des) bureau(x) de vote.

Le président du bureau de vote proclamera les résultats qui seront affichés immédiatement dans l'établissement ; 1 exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste et 2 exemplaires seront envoyés à l'inspection du travail.

Le président du bureau de vote remet, sous enveloppe cachetée, signée par les membres du bureau, l'ensemble des documents électoraux à l'employeur qui devra les conserver jusqu'aux élections suivantes.

Contestations

Les contestations relatives au droit électoral et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les 15 jours qui suivent l'élection.

ART. 17

Toute embauche doit donner lieu au préalable à un écrit qui comporte notamment :

- nature de l'emploi, définition ;
- classification et coefficient hiérarchique tels que prévus par la convention collective ;
- salaire mensuel et avantages accessoires ;
- durée du contrat et de la période d'essai ;
- lieu de travail et la durée hebdomadaire ;
- la référence à la convention collective (et annexes) applicable et son lieu de consultation;
- à titre d'information, la référence aux organismes de prévoyance et de la retraite.

L'aptitude à l'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un examen médical dans les conditions des articles R. 4624-10 à R. 4624-18 du code du travail. En cas d'inaptitude médicale, l'employeur pourra proposer dans l'hypothèse où cela s'avère possible, un nouvel emploi compatible avec l'état de santé dûment constaté par le médecin du travail. A défaut, l'employeur pourra mettre un terme à la période d'essai.

ART. 18

Avant toute embauche à durée indéterminée, l'employeur devra faire appel aux anciens salariés bénéficiaires d'une priorité de réembauchage afin de leur permettre de s'en prévaloir s'ils le désirent,

et ce :

- dans la mesure où le poste libre correspond à leur qualification ;
- et sous réserve qu'ils en aient préalablement manifesté leur intention dans les délais légaux.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés.

ART. La période d'essai est fixée comme suit :

19

- ouvriers et employés : 1 mois de date à date ;
- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois de date à date.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier à tout moment le contrat de travail sans aucune indemnité mais sous réserve du respect par les parties du délai de prévenance légalement défini en fonction du temps de présence du salarié écoulé depuis le début de l'essai :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

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

Si la résiliation est le fait de l'employeur, toute journée de travail commencée est due.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Le renouvellement de la période d'essai est possible à condition qu'il fasse l'objet, avant la fin de la période initiale, d'un écrit entre les parties. Cette prolongation ne peut être supérieure à la durée initiale.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. En conséquence, la durée de ce délai de prévenance due par l'employeur qui ne pourrait être exécutée fera l'objet d'une indemnisation égale au salaire que le salarié aurait du percevoir si le délai de prévenance avait été respecté jusqu'à son terme.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Les durées ci-dessus définies constituent des durées maximales.

ART.
34

Toute absence résultant de maladie ou d'accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 24 heures sauf cas de force majeure.

La justification de la maladie ou de l'accident, quelle qu'en soit la durée, sera exigée et résultera de la production d'un certificat médical au plus tard dans les 3 jours ouvrables (y compris le premier jour de l'absence). Le certificat sera remis de préférence en main propre contre récépissé, ou adressé par lettre recommandée.

En cas de prolongation d'absence, le certificat médical devra être posté au plus tard le lendemain du jour où l'arrêt précédent a pris fin.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, l'absence justifiée par la maladie ou l'accident ne constitue pas un motif de rupture, sous réserve des dispositions de l'article 35 ci-après (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 15 juillet 2002, art. 1er).

La maladie ou l'accident justifié conformément à l'article précédent ne rompt pas le contrat de travail.

Le salarié absent pour maladie ou accident bénéficiera d'une garantie d'emploi :

- de 6 mois si son ancienneté est comprise entre 1 an et 5 ans ;
- de 1 an si elle est supérieure à 5 ans.

Si l'absence se prolonge au-delà des durées précitées et dans le cas où, sous peine de compromettre le fonctionnement de l'entreprise ou d'un service, il apparaîtrait indispensable de remplacer effectivement et définitivement le salarié malade, l'employeur pourra rompre le contrat de travail en respectant la procédure de licenciement prévue aux [articles L. 1232-2 et suivants du code du travail](#).

Cet article ne concerne pas les absences pour accident de travail et maladie professionnelle pour lesquelles il sera fait application des [articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail](#).

A. - Conditions

Après 1 an de présence, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical transmis dans les délais prévus à l'article 34, les salariés bénéficieront de l'indemnisation ci-après à condition :

- que l'arrêt soit pris en charge par la sécurité sociale ;
- que le salarié soit soigné sur le territoire français ou l'un des pays de l'Union européenne ou tout autre pays ayant un accord de réciprocité en matière de sécurité sociale ou que la maladie ou l'accident intervienne au cours d'un déplacement effectué sur ordre de l'employeur dans tout autre pays étranger ;
- que le salarié se soumette à la contre-visite médicale que pourrait demander l'employeur.

B. - Montant

A compter du quatrième jour en cas de maladie ou d'accident de trajet et du premier jour en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les salariés bénéficient d'une indemnité calculée en fonction de leur ancienneté sur le salaire brut qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler. La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement. Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables (notamment commissions, gueltes, primes sur objectif, etc.), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS ET TAUX
1 à 3 ans	30 jours à 90 % et 30 jours à 70 %
3 à 5 ans	60 jours à 90 %
A partir de 5 ans	75 jours à 100 %
A partir de 28 ans	80 jours à 100 %
A partir de 33 ans	90 jours à 100 %

Ces délais d'indemnisation sont augmentés de 30 jours à 70 % par période de 5 ans d'ancienneté, sans que le nombre de ces jours supplémentaires ne puisse excéder 90 jours.

Pour le calcul des indemnités dues, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé dans les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation sera celle prévue ci-dessus.

L'employeur déduira des appointements ainsi calculés la valeur des prestations auxquelles les intéressés ont droit (indemnisations de la sécurité sociale ou prestations de tout autre régime de prévoyance dans la limite de la quotité correspondant aux versements de l'employeur).

En aucun cas, le complément patronal ci-dessus ne pourra avoir pour effet de permettre au salarié de bénéficier d'un total de rémunération supérieur à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C. - Prévoyance

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

ART.
40

Le salarié qui démissionne doit obligatoirement faire connaître sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Après la période d'essai, le salarié est tenu de respecter le délai-congé conventionnel, sauf accord contraire entre les parties et sous réserve des dispositions légales en vigueur.

ART.
41

Le délai de préavis est réciproque en cas de démission ou de licenciement, hors faute grave ou lourde :

- ouvrier, ETDAM, ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- ouvrier, ETDAM, ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois.

L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie du préavis. Dans ce cas, le préavis ou la partie du préavis non effectué sera indemnisé.

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

La date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne peut se cumuler avec la période de prise de congés payés.

Pendant la période du délai-congé (préavis), le salarié (ouvrier ou ETDAM), peut, dans la limite de 24 heures par mois, s'absenter de son lieu de travail pour rechercher un emploi, jusqu'au moment où il a trouvé un nouvel emploi.

Ces heures d'absence, rémunérées par l'employeur, peuvent être prises dans les conditions suivantes :

- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, pour écourter la durée du délai-congé (préavis) ;
- elles peuvent être groupées, d'un commun accord entre les parties, en plusieurs fois sous forme de 6 demi-journées de 4 heures ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de 24 heures par mois, d'un commun accord entre les parties, à raison de 2 heures par jour fixées en référence à l'heure habituelle d'arrivée ou de départ du travail ;
- elles peuvent être prises, dans la limite de 48 heures, qu'il y ait ou non accord entre les parties, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié, à raison de 2 jours au plus par semaine.

Pour les salariés employés à temps partiel, les dispositions du présent article s'appliquent au prorata de la moyenne des heures réellement travaillées au cours des 12 derniers mois ou, à défaut de cette ancienneté, à compter de la date d'embauche.

En cas de rémunération incluant des variables, le salaire à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

ART.
42

Les critères devant être retenus pour fixer l'ordre des licenciements collectifs sont définis par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le respect de l'[article L. 321-1 du code du travail](#).

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans le délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année.

ART.
43

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur, perçoit, hors la faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur ;
- la rémunération brute servant de référence au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut mensuel moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois si ce calcul est plus favorable au salarié.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le taux et les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié non cadre est fixée par le tableau ci-dessous :

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

Mission

En application de l'[article L. 2261-22 du code du travail](#), il est institué une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention collective et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Composition

La commission est composée :

- pour le collège salarié : de 2 représentants de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- pour le collège employeur : d'un nombre de représentants ne dépassant pas celui du collège salarié.

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.

Modalités de saisine

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'organisation patronale représentative signataire du présent avenant.

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

Lorsque la commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la présentation de la requête et entend les parties.

Délibérations

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties au litige devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties au conflit. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties au litige 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 concernées.

Le texte de la présente convention, de ses annexes et avenants sera déposé en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi que un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles [L. 132-10](#), [R. 132-1](#) et [R. 132-2](#) du code du travail.

ART. 47 Les conditions d'adhésion à la présente convention collective sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment par les articles [L. 132-9](#) et [L. 132-10](#) du code du travail.

ART. 48 Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants conformément à l'[article L. 133-8 du code du travail](#).

Fait à Paris, le 31 mai 1995.

ART. 1er Le présent accord règle désormais sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée dans la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 sous les codes NAF suivante :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	52.4 H
Commerce de détail de luminaires	52.4 J
Commerce de détail de tapis et moquettes	52.4 U
Commerce de détail de meubles et sièges en vannerie	52.4 J et H
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	51.1 U
Commerce de gros en ameublement	51.4 S
Intermédiaires du commerce en meubles	51.1 J
Entrepôts d'ameublement	63.1 E
Organisations syndicales d'employeur des professions entrant dans le champ d'application de la présente convention	91.1 A
Location de meubles et sièges	71.4 B

Les clauses de la présente convention s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise sauf aux voyageurs, représentants et placiers qui ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les salariés d'entreprises extérieures travaillant dans l'entreprise ou établissement restent soumis au statut et aux directives de l'entreprise dont ils relèvent, sous réserve du respect des consignes de sécurité ou liées à l'exécution de leur mission qui leur serait donnée par l'employeur de la société où ils effectuent cette mission.

ART.
2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions définies à l'article 4 ci-après.

La présente convention et ses avenants sont applicables à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
3

Chacune des organisations syndicales signataires peut demander la révision de la présente convention et de ses annexes.

Cette demande devra être portée à la connaissance de chacune des autres parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle sera accompagnée d'un texte précisant les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement. Les négociations devront commencer au plus tard 30 jours après la demande.

Tout additif ou toute modification devra faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

ART.
4

La dénonciation par l'une des organisations syndicales signataires devra être portée à la connaissance de toutes les autres organisations syndicales signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et donner lieu aux formalités de dépôt prévues à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

Cette dénonciation sera assortie d'un préavis de 3 mois.

Les dispositions de la présente convention continueront à être opposables à l'organisation syndicale qui a procédé à la dénonciation pendant une durée de 1 an à l'issue du préavis de 3 mois prévu à l'alinéa précédent.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation devra être engagée dans un délai de 1 mois à compter de la date de dénonciation. Dans ce cas, la présente convention restera toutefois toujours applicable jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à défaut pendant un délai de 3 ans maximum. Au-delà de cette période, un protocole d'accord entre les partenaires peut prolonger la période d'application.

ART.
5

Sous réserve de l'application de l'[article L. 132-9 du code du travail](#), toute organisation syndicale représentative des salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs pourront adhérer à la présente convention.

L'adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Composition et réunions

La composition de la commission est celle définie par l'article 11 de la convention collective, complété par l'[avenant du 18 février 2016](#) à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social.

Cette commission se réunira au moins 6 fois par an et autant de fois que nécessaire sur demande conjointe d'une organisation patronale et d'une organisation syndicale de salariés.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé par les membres de la commission.

Lorsque des documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis à toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, au moins 10 jours calendaires avant la réunion.

Missions

Ses missions sont définies par l'[article L. 2232-9 du code du travail](#).

La CPPNI a pour missions de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés dans son champ d'application.

Il est rappelé que, conformément à l'article [L. 2232-5.1](#) du code du travail, la branche a pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées dans les articles [L. 2253-1](#) et [L. 2253-2](#) du code du travail.

2.1. Négociation de la convention collective

La commission a pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

2.2. Mission d'intérêt général

- La commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- La commission exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ;
- *La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés payés et autres congés, repos quotidien, jours fériés et de compte épargne-temps.* [\(1\)](#)

Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords seront transmis soit à l'adresse postale de la FNAEM, 59, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, soit à l'adresse social@fnaem.fr après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires ;

- La commission est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et ses annexes. Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission d'interprétation, cette commission est composée, pour les salariés, de 2 délégués par organisation syndicale représentative dans la branche et, pour le collège employeur, d'un nombre de représentants des employeurs qui ne peut être supérieur à celui du collège salarié. Cette commission sera convoquée, à la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative au niveau de la branche, à la demande d'un salarié ou d'un employeur ;

La commission se réunit dans un délai de 30 jours calendaires après le dépôt de la demande d'interprétation au siège de l'organisation patronale représentative signataire du présent avenant. Cette demande sera accompagnée du texte de la convention à interpréter et d'une motivation justifiant la demande d'interprétation ;

L'avis de la commission suppose pour être adopté qu'il recueille dans chaque collège (salarié et employeur) la majorité en nombre des membres présents participants à la réunion de la commission.

Cet avis sera ensuite transmis aux parties intéressées dans les 30 jours calendaires suivants la tenue de la commission d'interprétation.

À défaut d'avis rendu dans les conditions ci-dessus, sera établi un procès-verbal de désaccord retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la commission. Ce procès-verbal de désaccord sera également transmis dans les 30 jours suivants la réunion de la commission ;

L'avis de la commission s'il est unanime prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux modalités de dépôt et d'extension ;

- La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de branche.

Dans cette hypothèse, l'interprétation devra être rendue à l'unanimité des membres de la commission. À défaut, il sera précisé dans le PV d'interprétation la position de chaque organisation syndicale et patronale avec le pourcentage de représentativité de chacune d'entre elles.

- La commission peut enfin exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

Moyens de la commission

Ceux-ci sont définis dans le cadre de l'article 11 de la convention collective ainsi que par l'accord du 21 septembre 2010 et son avenant du 18 février 2016.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)*

ART. 7

La présente convention collective annule et se substitue à la convention collective nationale de l'ameublement du 5 décembre 1955 et de l'ensemble de ses annexes dont les dispositions deviennent caduques.

Demeurent, en revanche, acquis tous les avantages individuels ou collectifs existants au-delà de l'ancienne au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, même en ce cas, ces avantages ne pourront se cumuler avec ceux du même ordre prévus par la présente convention, seules les dispositions les plus favorables au salarié pouvant être retenues.

ART. 20

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'[article L. 1222-6 du code du travail](#), la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'[article L. 1233-3 du code du travail](#), elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

ART. 20

La modification du contrat de travail sera portée à la connaissance du salarié par information écrite et motivée.

Hormis lorsque la modification intervient dans les conditions de l'[article L. 1222-6 du code du travail](#), la modification du contrat de travail sera formalisée par la signature d'un avenant audit contrat.

Lorsque la modification a pour origine l'un des motifs économiques énoncés à l'[article L. 1233-3 du code du travail](#), elle ne pourra intervenir qu'en respectant la procédure décrite par l'article L. 1222-6 du code du travail. Une lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

ART. 21

Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié postérieurement à son engagement, et entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration à l'employeur par écrit, et produire toutes pièces justificatives relatives à sa nouvelle situation. Cette déclaration doit permettre :

- au salarié de pouvoir prétendre aux avantages associés à cette nouvelle situation ;
- à l'employeur de pouvoir justifier de ses obligations légales ou contractuelles.

ART.
22

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans une entreprise quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté, outre les périodes considérées comme temps de travail effectif par les textes en vigueur pour la détermination des congés payés :

- les absences pour maladie ou accident dans la limite de 1 an ;
- les périodes de congés exceptionnels rémunérés ;
- la période de congé parental pour la moitié de sa durée ;
- le service national actif, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Les différentes périodes se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration après :

- le licenciement pour motif économique ou suite à la maladie prolongée conformément aux dispositions de l'article 35 de la présente convention ;
- le congé éducation prévu à l'[article L. 122-28 du code du travail](#).

Dans les cas ci-dessus, après réintégration du salarié le calcul de l'indemnité de licenciement prendra en compte l'ancienneté acquise après la réintégration.

ART.
23

Les visites médicales (d'embauche, de reprise, périodiques) sont organisées dans les conditions définies aux [articles R. 4624-10 et suivants du code du travail](#). Elles sont passées pendant les heures de travail et rémunérées comme telles.

Aucun salarié ne pourra, compte tenu des conséquences possibles pour lui-même, le personnel et le chef d'entreprise, refuser de s'y rendre.

Tout refus fera l'objet d'une sanction disciplinaire dans les conditions fixées par l'[article L. 122-41 du code du travail](#).

ART.
24

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement au moins 20 salariés, un règlement intérieur sera établi et affiché dans les conditions prescrites par la loi.

Il sera applicable de plein droit à tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement sous réserve du respect des procédures prévues aux articles [L. 122-33](#) et suivants du code du travail. Des dispositions spéciales peuvent être établies pour certaines catégories de personnel (art. L. 122-33, alinéa 2 du code du travail).

ART.
25

25.1 Principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'[article L. 3221-5 du code du travail](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, 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 apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

25.2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'[article L. 2323-57 du code du travail](#).

25.1 Principe de non-discrimination

Conformément aux dispositions légales, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment : en matière de rémunération, au sens de l'[article L. 3221-5 du code du travail](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, 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 apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

25.2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, en matière de promotion professionnelle, de conditions de travail, devra être strictement respecté par les entreprises.

A cet effet, il est rappelé que le rapport relatif à l'égalité professionnelle soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel contient un certain nombre d'indicateurs pertinents susceptibles de déceler les différences de traitement.

Les entreprises devant tenir la négociation sur les salaires prévue par l'[article L. 2241-1 du code du travail](#) devront également engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre à partir des indications figurant dans le rapport présenté au comité d'entreprise prévu par l'[article L. 2323-57 du code du travail](#).

26.1. Principe directeur

Les employeurs d'entreprises ou d'établissements occupant au moins 20 salariés sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, mutilés de guerre ou assimilés, selon les dispositions prévues aux [articles L. 323-1 et suivants du code du travail](#).

Cette obligation d'emploi ne doit donner lieu à aucune mesure discriminatoire entre salariés handicapés et non handicapés (en matière d'emploi, de qualification, de classification, de rémunération, de promotion et de formation), sauf dans les cas limitativement prévus par des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

26.2. Mise en oeuvre pratique

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à établir, par voie d'accord, un programme de mesures adéquates et concrètes en vue de favoriser l'embauche et l'insertion de travailleurs handicapés dans les entreprises et établissements relevant du champ d'application de la présente convention.

A.-Les femmes enceintes bénéficieront, quel que soit leur temps de travail, à partir du 4e mois de grossesse, d'une réduction de la durée journalière de travail de 30 minutes. Cette réduction du temps de travail, qui ne sera assortie d'aucune diminution de rémunération, sera réalisée sous la forme de pause, d'heure d'arrivée ou de départ différenciée ou de la combinaison de ces possibilités au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur.

1. Travail de nuit des femmes enceintes ou ayant accouché

Conformément à l'[article L. 1225-9 du code du travail](#), la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et travaillant de nuit, peut être affectée à un poste de jour :

- si elle en fait la demande pendant la durée de sa grossesse ou pendant la période postnatale définie par les articles [L. 1225-17](#) et [L. 1225-18](#) du code du travail.
- pendant la durée de sa grossesse, lorsque le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, le contrat est suspendu dans les conditions et avec les conséquences définies dans l'[article L. 1225-10 du code du travail](#).

La femme enceinte bénéficie de la protection instituée par l'[article L. 1225-4 du code du travail](#).

2. Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux

Conformément aux dispositions de l'[article L. 1225-16 du code du travail](#), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'[article L. 2122-1 du code de la santé publique](#) dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune modification de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

B. — La suspension du contrat de travail pour l'adoption d'un enfant est définie par l'[article L. 1225-37 du code du travail](#). Ainsi, le salarié a le droit de suspendre son contrat pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, 22 semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est fixée à 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale. La suspension du contrat de travail peut précéder de 7 jours calendaires, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Les parents salariés bénéficient pendant cette période de la même protection que pour les femmes enceintes.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé d'adoption à la condition que la durée de celui-ci soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables à la personne salariée titulaire de l'agrément précisé au code de l'action sociale et des familles.

Le père ou la mère avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il ou elle entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté.

C. — Le congé de paternité est accordé au père salarié dans les conditions définies par les articles [L. 1225-35](#) et [L. 1225-36](#) du code du travail.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur le salarié peut demander à l'issue du congé de maternité s'il s'agit d'une femme et à la naissance de l'enfant s'il s'agit d'un homme :

- soit un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit un travail à temps partiel dont la répartition hebdomadaire ou mensuelle ainsi que ses éventuelles modifications font l'objet d'un accord entre le salarié et son employeur dans les limites fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ([art. L. 122-28-1 du code du travail](#)).

Pour élever son enfant, le salarié peut résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'[article L. 122-26 du code du travail](#) ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant 1 an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le salarié doit, pour bénéficier des dispositions du présent article découlant de l'[article L. 122-28 du code du travail](#), informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la date effective de la résiliation de son contrat.

A. - Durée du congé

Sont assimilées à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé les absences prévues par l'article L. 223-4 du code du travail ainsi que les périodes d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées, dans la limite maximale de 30 jours consécutifs ou non dans la période du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

B. - Indemnité de congé

Elle est calculée conformément aux dispositions de l'article L.223-11 du code du travail, en retenant le calcul le plus favorable au salarié entre l'application de la règle du 1/10 et celle du salaire qui aurait été perçu si le salarié avait continué à travailler.

C. - Congés supplémentaires d'ancienneté

Des jours de congés supplémentaires pourront être accordés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans les conditions ci-après définies :

- à partir de 15 ans : 1 jour ;
- à partir de 20 ans : 2 jours ;
- à partir de 25 ans : 3 jours.

Dans le cas où ces jours ne seraient pas pris, ils donneront droit à une indemnisation équivalente.

D. - Rappel d'un salarié en congé

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu qu'exceptionnellement et il doit être motivé. Outre le congé restant à courir, le salarié rappelé a droit à des jours de congés supplémentaires, non compris les délais de voyage, dans les conditions suivantes :

- 1 jour supplémentaire lorsque le rappel est supérieur à 2 jours de présence dans l'entreprise ;
- 2 jours supplémentaires lorsque le rappel est supérieur à 10 jours de présence dans l'entreprise.

Les frais occasionnés par ce rappel lui sont intégralement remboursés sur justificatifs.

Le salarié a la possibilité de refuser ce rappel.

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique, les salariés pourront prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif don de jours de repos aux conditions définies par le présent article.

Article 38.1

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'[article L. 3142-3 du code du travail](#).

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ;
- décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans.

Article 38.2

Congés pour garde d'un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#).

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les [articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail](#), tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale.

Article 38.3

Don de jours de repos

a) Mise en oeuvre

Les entreprises, dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, pourront mettre en oeuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en oeuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Les parties au présent avenant souhaitent préciser qu'elles estiment essentiel que les entreprises s'approprient ce dispositif pour en assurer sa mise en oeuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en place de dispositif don de jours de repos, elle accordera aux bénéficiaires des dispositions de l'[article L. 1225-65-1 du code du travail](#), 2 jours d'absence rémunérés.

b) Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

c) Jours de repos cessibles

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être principalement des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en compensation d'heures supplémentaires ... selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans influence sur la durée du travail des salariés donateurs.

d) Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours, en indiquera le nombre. Les salariés donateurs devront procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence. Est ainsi créé un compte entreprise qui capitalise les jours donnés annuellement appelé « compte épargne don » (CED), lequel pourra être abondé par l'employeur.

e) Gestion du CED

L'entreprise sera gestionnaire du CED. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié quel que soit son bénéficiaire.

f) Modalités d'attribution des jours donnés

Chaque salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant. Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours seront définies dans chaque entreprise. Le compte épargne don sera amputé des jours utilisés.

g) Consultation des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés sur les modalités de mise en oeuvre par l'entreprise du dispositif issu du présent avenant. Un suivi annuel sera présenté à ces instances retraçant, tout en préservant l'anonymat, le nombre de jours donnés et utilisés.

h) Information des salariés

Les salariés seront informés de l'existence du présent dispositif par tout moyen.

Outre les dispositions légales relatives au congé de solidarité familiale, congé de proche aidant et congé sabbatique, les salariés pourront prétendre aux congés pour événements familiaux, congés pour garde d'un enfant malade et au dispositif don de jours de repos aux conditions définies par le présent article.

Article 38.1

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés au salarié, sur présentation d'un justificatif, dans les conditions ci-dessous.

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle conformément à l'[article L. 3142-3 du code du travail](#).

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un concubin ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ;
- décès du beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 2 ans.

Article 38.2

Congés pour garde d'un enfant malade

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#).

La durée de ce congé est de 4 jours ou 8 demi-journées par année civile. Elle est portée à 5 jours ou 10 demi-journées si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation, 4 jours supplémentaires ou 8 demi-journées sont accordés.

Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, ils ne peuvent simultanément bénéficier des dispositions ci-dessus.

Dans les conditions définies par les [articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail](#), tout salarié pourra solliciter un congé de présence parentale.

Article 38.3

Don de jours de repos

a) Mise en oeuvre

Les entreprises, dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, pourront mettre en oeuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en oeuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Les parties au présent avenant souhaitent préciser qu'elles estiment essentiel que les entreprises s'approprient ce dispositif pour en assurer sa mise en oeuvre.

Dans l'hypothèse où l'entreprise n'aura pas mis en place de dispositif don de jours de repos, elle accordera aux bénéficiaires des dispositions de l'[article L. 1225-65-1 du code du travail](#), 2 jours d'absence rémunérés.

b) Principe

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

c) Jours de repos cessibles

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être principalement des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en compensation d'heures supplémentaires ... selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans influence sur la durée du travail des salariés donateurs.

d) Périodicité et formalisation des dons

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours, en indiquera le nombre. Les salariés donateurs devront procéder à leurs dons avant l'échéance de la période de référence. Est ainsi créé un compte entreprise qui capitalise les jours donnés annuellement appelé « compte épargne don » (CED), lequel pourra être abondé par l'employeur.

e) Gestion du CED

L'entreprise sera gestionnaire du CED. La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié quel que soit son bénéficiaire.

f) Modalités d'attribution des jours donnés

Chaque salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours de repos en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande est jointe une attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, ne mentionnant pas la pathologie de l'enfant. Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours seront définies dans chaque entreprise. Le compte épargne don sera amputé des jours utilisés.

g) Consultation des IRP

À défaut d'accord d'entreprise, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront consultés sur les modalités de mise en oeuvre par l'entreprise du dispositif issu du présent avenant. Un suivi annuel sera présenté à ces instances retraçant, tout en préservant l'anonymat, le nombre de jours donnés et utilisés.

h) Information des salariés

Les salariés seront informés de l'existence du présent dispositif par tout moyen.

39.1 Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues.

39.1 Préparation à la défense

Une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour est accordée pour tout salarié ou apprenti de 16-25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

39.2 Autorisation d'absence pour les sapeurs-pompiers

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux sapeurs-pompiers volontaires dans les conditions définies par l'article 3 de la loi du 3 mai 1996.

Le temps passé hors du lieu de travail pendant les heures de travail pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation est assimilé à un temps de travail pour la détermination de la durée des congés payés, et de l'ancienneté.

Aucun licenciement, aucun déplacement professionnel, ni aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcé en raison des absences prévues.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 19 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

ART. 1er Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 830
2	1	1 835
	2	1 839
	3	1 845
3	1	1 863
	2	1 885
	3	1 916
4	1	1 956
	2	1 986
	3	2 016
5	1	2 098
	2	2 139
	3	2 244
6	1	2 395
	2	2 468
	3	2 541
7	1	2 725
	2	3 129
	3	3 354
8	1	3 545
	2	3 862
9	1	4 507
	2	4 970

ART. 2 Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 14 mai 2024. Elle s'applique à compter du 1er mai 2026 pour les adhérents à la CNEF appliquant la convention collective du négoce de l'ameublement et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

ART. 3 Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
4

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Il pourra être révisé dans les conditions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des [articles L. 2261-24](#) et [L. 2261-26 du code du travail](#).

ART.

Les parties entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Avenant : Avenant du 31 mai 1995 relatif aux cadres

Source officielle Légifrance

ART.
5

A. - Les salariés promus cadres dans la même entreprise et qui bénéficiaient, dans leur statut antérieur, d'une prime d'ancienneté telle que définie à l'article 32 des clauses générales, voient cette prime intégrée dans leur rémunération brute mensuelle. Leur salaire réel ne peut pas être inférieur au salaire minima conventionnel de leur nouveau coefficient augmenté du montant de la prime d'ancienneté dont ils bénéficiaient avant leur promotion.

B. - Dans le cas où aucune prime spécifique pour son ancienneté n'est accordée au cadre, il bénéficiera de 1 jour de congé supplémentaire après 5 ans d'ancienneté, et 2 jours après 10 ans d'ancienneté.

ART.
4

Les dispositions légales relatives à la durée maximale du travail s'appliquent, soit 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail peut comprendre des dépassements inhérents à la fonction dans le cadre d'un horaire forfaitaire mensuel inscrit au contrat de travail. Dans ce cas, la rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des repos compensateurs.

ART.
3

3.1. Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remise à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

3.2. Délai de prévenance durant la période d'essai en cas de rupture

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

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

3.3. Période d'essai des contrats à durée déterminée

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

Dans le cas du départ à la retraite d'un salarié, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur s'appliquent, en particulier les suivantes :

- les cadres peuvent, à partir de l'âge minimum requis par les textes, bénéficier d'une pension vieillesse au taux plein s'ils justifient de la durée nécessaire de cotisation, à taux réduit dans le cas contraire. Le cadre est tenu de prévenir l'employeur 2 mois avant la date de son départ de l'entreprise ;
- l'employeur peut mettre fin au contrat de travail d'un cadre ayant atteint l'âge de 65 ans et justifiant de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein sous réserve d'en aviser ce cadre dans les 6 mois précédant la date d'effet de la mise à la retraite.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'allocation est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À (en années révolues)	COEFFICIENT À APPLIQUER au salaire brut mensuel moyen
1	0,10
2	0,30
3	0,50
4	0,70
5	0,90
6	1,10
7	1,30
8	1,50
9	1,70
10	2,00
11	2,20
12	2,40
13	2,60
14	2,80
15	3,00
16	3,20
17	3,40
18	3,60
19	3,80

20	4,00
21	4,20
22	4,40
23	4,60
24	4,80
25	5,00
26	5,20
27	5,40
28	5,60
29	5,80
30 et plus	6,00
Au-delà de 30 années	+ 0,20 par année supplémentaire

ART. 2 La classification des cadres figure en annexe I à la présente convention (1).

NOTA

(1) Voir accord du 17 janvier 2001.

ART. 1er Le présent avenant détermine les dispositions particulières applicables aux salariés cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective.

ART. 8 Le cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié par son employeur a droit à une indemnité de licenciement dans les conditions suivantes :

- il doit avoir bénéficié d'un droit à délai congé ;
- il doit avoir, à la date où le licenciement prend effet, au moins 1 an d'ancienneté sans interruption au service du même employeur ;
- le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année révolue d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

ART.
7

Après la période d'essai, la durée du délai congé réciproque est de 3 mois. Toutefois, elle peut être réduite d'un commun accord entre les parties selon les dispositions prévues à l'article 41 des clauses générales.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisées à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera d'accord avec l'employeur ; elles pourront être regroupées en une ou plusieurs fois.

ART.
11

Au cours du dernier trimestre 1995, les signataires du présent avenant s'accordent pour engager des négociations portant sur la clause de non-concurrence.

Fait à Paris, le 31 mai 1995.

ART.
10

La modification qui concerne le lieu ou le cadre géographique de travail et qui impose un changement de résidence devra être notifiée par écrit.

Un délai de 6 semaines sera accordé au cadre afin de lui permettre d'organiser dans les meilleures conditions sa mutation et son changement d'affectation géographique.

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais justifiés de déménagement ainsi que le voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord préalable entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation à des frais de réinstallation indispensables, etc.).

Ces dispositions ne sont pas applicables aux cadres débutants pendant la première année.

Lorsqu'un membre du personnel d'encadrement est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entre en ligne de compte lors de la réintégration de l'intéressé dans les membres du personnel d'encadrement métropolitain de l'entreprise.

3.1. Engagement et période d'essai

Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les appointements garantis, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée de travail du cadre.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Le contrat de travail n'est conclu définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai. Celle-ci est fixée à 3 mois.

Toutefois, si le contrat de travail le prévoit, cette période peut être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois.

Ce renouvellement doit faire l'objet soit d'une notification écrite, soit d'un avenant signé des deux parties indiquant le motif, qui doit être remise à l'intéressé au moins 2 semaines avant la date de fin de période d'essai initiale.

3.2. Délai de prévenance durant la période d'essai en cas de rupture

Durant la période d'essai du cadre, la durée minimale du délai de prévenance en cas de rupture est fixée comme suit :

PRÉSENCE DU SALARIÉ (P)	DÉLAI DE PRÉVENANCE PAR L'EMPLOYEUR
(p) < 8 jours	24 heures
8 jours ≤ (p) < 1 mois	48 heures
1 mois ≤ (p) < 3 mois	2 semaines
(p) ≥ 3 mois	1 mois

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

3.3. Période d'essai des contrats à durée déterminée

Pour les cadres titulaires d'un contrat à durée déterminée, la période d'essai est calculée selon les modalités définies légalement, soit une durée qui ne peut excéder 1 journée par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas. Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

6.1. Maladie

Tout cadre ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de la maladie reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants, de 2 ans à moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, de 5 ans à moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.2. Accidents du travail ou maladie professionnelle

Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale.

Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 100 % de son salaire pendant les 30 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants s'il a moins de 8 ans d'ancienneté ;
- 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt et 90 % pendant les 30 jours suivants, au-delà de 8 ans d'ancienneté.

6.3. Les dispositions des articles 6.1 et 6.2 s'appliquent sous réserve de celles contenues dans l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 lorsque ces dernières sont plus favorables.

Pour le calcul des indemnités complémentaires, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-avant.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur à celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période.

Toutefois, en cas de rémunération incluant des variables, la partie variable à prendre en considération est la moyenne mensuelle des 12 derniers mois.

6.4. Ces régimes indemnitaires sont complétés par les dispositions du régime de prévoyance tel que prévu par accord de branche.

SECTION 4

Avenant : Avenant du 17 janvier 2001 relatif à la classification des emplois

Source officielle Légifrance

ART. 6

La branche professionnelle du secteur du négoce de l'ameublement, pour tenir compte de la grande diversité des entreprises de la profession (structures de type PME et grandes organisations), a défini certains métiers spécifiques de la profession sous la forme d'emplois-repères. Ces emplois repères sont rattachés à des groupes au plan professionnel.

Ces emplois repères constituent les métiers de base de la branche professionnelle et sont présents dans la quasi-totalité des entreprises, enfin ils constituent globalement le plus important volume d'emplois du secteur.

Ces emplois repères sont les suivants : agent administratif, agent de nettoyage, caissière, chauffeur-livreur, chef de dépôt, chef de rayon, directeur de magasin, ébéniste, magasinier, technicien SAV, vendeur.

Le classement de ces métiers sera :

- celui déterminé par le présent accord pour les emplois repères ;
- pour les autres emplois, par le classement fait par les entreprises dans l'un des groupes de classification.

Le positionnement du salarié dans son métier sera déterminé par l'évaluation des compétences acquises par rapport à celles requises pour la tenue du métier.

Deux situations sont à distinguer quant à l'application par les entreprises de la présente classification :

- les entreprises ayant déjà une grille de classification interne qui utilisent les critères classants devront vérifier la conformité de leur grille avec la nouvelle classification professionnelle. Elles pourront alors procéder par translation ;
- les entreprises ne disposant pas de grille de classification interne basée sur les critères classants doivent procéder au classement de leurs emplois en application du présent accord. Elles devront veiller à s'appuyer sur une description des métiers et des activités qui caractérisent l'entreprise.

ART. 7

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente convention devra être classé par référence aux nouvelles dispositions en matière de classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

La mise en place progressive de cette nouvelle classification nécessitera un délai maximum de 18 mois après l'extension.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront de plein droit au terme de ce délai. Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions convenues au sein des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

ART. 7

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant de la présente convention devra être classé par référence aux nouvelles dispositions en matière de classification. La mise en application de ces dispositions ne pourra pas conduire à une réduction de salaire.

Compte tenu du délai nécessaire à la mise en place de la nouvelle classification, les parties décident d'augmenter le délai maximum après l'extension, pour son application.

L'arrêté d'extension ayant été publié au Journal officiel du 10 août 2002, les dispositions de l'avenant "Classification des emplois" s'appliqueront donc de plein droit à partir du 1er juillet 2004.

Durant la période transitoire les dispositions antérieures continueront de s'appliquer, sauf dispositions convenues au sein des entreprises ayant pour objet d'anticiper la date d'application.

ART. 8 Dans le cas où l'entreprise souhaite adopter d'autres critères classants, étendre la nomenclature à des emplois ne figurant pas au présent accord, classer des métiers autres que les emplois repères, il sera mis en place une commission technique de classification.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, l'employeur les consultera sur les modalités de mise en oeuvre de la commission technique de classification, et dans les entreprises dotées de représentants d'organisations syndicales, les modalités de mise en oeuvre de la commission technique de classification feront l'objet d'une négociation.

La durée d'existence de la commission technique de classification sera liée à celle de mise en place de la classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, l'employeur recevra le personnel individuellement ou collectivement, pour l'informer de la nouvelle classification. Il pourra prévoir de constituer une commission technique de classification.

Lors de la mise en place effective, le salarié recevra une notification écrite précisant le classement de son emploi (groupe et niveau) et les coordonnées de la commission technique de classification. En cas de désaccord, le salarié disposera de 2 mois pour préciser les raisons de son désaccord et l'objet de sa demande.

Les questions concernant la mise en place de cette classification qui n'auront pas trouvé de règlement satisfaisant au niveau de l'entreprise seront soumises au groupe technique national de classification, qui se réunira durant les 5 premières années, tous les 6 mois pendant les 2 premières années et une fois par an par la suite.

Le groupe technique national de classification sera composé, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire et, d'autre part, d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales, afin de respecter le paritarisme. Les frais professionnels des représentants seront pris en charge suivant les modalités définies à l'article 11 des clauses générales de la présente convention collective.

ART. 9 Les signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans les 3 ans suivant la date limite d'application de la nouvelle classification pour établir le bilan de sa mise en place, au vu des éléments recueillis par le groupe technique national de classification.

Et tous les 3 ans à l'occasion d'une réunion, les signataires conviennent de procéder à un bilan de son application et à une analyse de l'évolution des métiers.

ART. 10 Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et en cinq exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des [articles L. 133-1 et suivants du code du travail](#).

ART. 1er Cette reconnaissance du professionnalisme s'appuie sur une nomenclature des métiers de la branche. Le métier est un ensemble d'activités nécessitant la mise en oeuvre de compétences communes ou identiques. Ainsi, pour effectuer la classification des métiers, il convient de s'attacher aux activités exercées.

Afin d'appréhender de façon complète la réalité des activités exercées par les salariés au sein de la branche professionnelle, cette classification comprend des groupes de classification, eux-mêmes subdivisés en niveaux.

A titre de référence, une nomenclature des métiers a été établie pour le secteur d'activité du négoce de l'ameublement. Cette nomenclature n'est pas exhaustive. Elle pourra être complétée par les entreprises suivant les particularités de leur organisation (nomenclature en annexe).

ART. 2 La présente classification est établie sur la base d'une grille unique applicable à tous les métiers de la branche.

Cette grille comprend des groupes de classification qui vont en progressant de 1 à 9. Le groupe est l'ensemble à l'intérieur duquel les activités exercées sont appréciées selon les critères classants. Ainsi, chaque métier est classé dans un, voire plusieurs groupes.

ART.
3

Les activités permettant le classement dans la grille des métiers de la branche et des emplois de l'entreprise sont appréciées à partir de cinq critères classants ayant chacun la même importance.

Ces critères classants sont les suivants :

L'autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

Les connaissances (formation et expérience) : ensemble de savoirs, de compétences et d'aptitudes requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle), que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

La complexité des activités à réaliser : nombre, degré et diversité des difficultés à résoudre dans l'emploi et type d'actions, de réflexions que nécessitent les situations rencontrées pour être traitées.

L'impact : importance et impact des effets produits par les actes et/ou les décisions sur le résultat de la marche du service et/ou de l'entreprise.

L'information et la communication : modes d'échanges d'information et de négociation, écrits ou oraux, internes ou externes, qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi.

ART.
4

Les entreprises peuvent ajouter aux cinq critères classants prévus par la branche d'autres critères classants, dès lors qu'elles respectent les 3 principes suivants :

- les critères classants utilisés doivent être tous égaux entre eux pour apprécier le classement des emplois ;
- tout nouveau critère classant est pris en compte pour l'appréciation du classement seulement s'il est applicable à la totalité des emplois présents dans l'entreprise ;
- le choix de nouveau(x) critère(s) classant(s) doit faire l'objet d'une consultation auprès de la commission technique de classification, et d'une information auprès du groupe technique national de classification.

ART.
5

A l'intérieur de ces groupes, sont fixés des niveaux. Les différents niveaux reflètent l'évolution professionnelle du salarié dans l'exercice de son emploi : la maîtrise plus ou moins grande des compétences requises et nécessaires dans l'entreprise.

Le nombre de niveaux diffère selon les groupes. Cette classification comprend 25 niveaux répartis de la façon suivante :

- dans les groupes 1 à 7 : 3 niveaux par groupe ;
- dans les groupes 8 à 9 : 2 niveaux par groupe.

A ces niveaux, sont rattachés des minima salariaux. Ces minima sont définis par la branche.

ART.

Etant donné les mutations et les développements de certains métiers apparus dans le secteur du négoce de l'ameublement, l'évolution des organisations du travail, le présent accord détermine les conditions et modalités d'application de la classification dans la profession. A cette fin, il remplace au plan conventionnel le système de classification établi à partir des définitions d'emplois directement inspirées des arrêtés Parodi par la mise en place d'un outil de classification approprié, en établissant un classement des métiers basé sur les critères classants.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Il est créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

ART.
3

La commission désigne en son sein un président et un vice-président.

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

La présidence est assurée alternativement par chaque collège tous les ans, le collège qui n'a pas la présidence assumant la vice-présidence.

Le président convoque au moins 45 jours à l'avance les membres de la commission, qui doit se réunir au moins 4 fois par an durant ses 3 premières années d'existence, et au moins trois fois au-delà des 3 premières années.

Des réunions supplémentaires seront possibles à la demande de 3/5 des membres titulaires de la commission. La 4e réunion pendant la 4e année pourra être demandée par la moitié des membres titulaires. Les réunions suivantes supplémentaires auront lieu à la demande de 3/5 des membres titulaires.

La présence ou la représentation de 1/3 des membres de chaque collège est requise pour la validité des délibérations.

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

Dans l'hypothèse où le quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit intervenir dans les 45 jours, le délai de convocation étant alors réduit à 15 jours.

Au cours de cette nouvelle réunion, seul l'ordre du jour de la réunion annulée pourra être traité et les délibérations seront valables sans condition de quorum, à condition toutefois qu'il y ait au moins un représentant de chaque collège.

Les conditions de vote demeurent les mêmes que celles précédemment indiquées.

L'ordre du jour sera fixé conjointement entre le président et le vice-président.

En cas de désaccord c'est le président qui fixe l'ordre du jour, et qui doit inscrire dans celui-ci les propositions du vice-président.

Les membres de la commission pourront faire des propositions en vue de l'élaboration de l'ordre du jour de la CPNEFP.

Un procès-verbal sera établi pour chacune des réunions et proposé à l'adoption à la réunion suivante.

La CPNEFP peut solliciter des concours, avis et conseils extérieurs. Cette possibilité est conditionnée par l'accord entre le président et le vice-président.

Si accord il y a, la proposition sera faite au conseil suivant et mise en délibération.

La CPNEFP fait connaître ses décisions et recommandations aux instances compétentes.

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

ART.
7

L'accord entrera en vigueur après l'échéance du délai d'opposition prévu par l'[article L. 132-2-2 du code du travail](#).

La CPNEFP a notamment pour missions :

En matière d'emploi

Un rôle d'étude des emplois de la branche et de leur évolution, et en particulier :

- d'analyse de la structure des emplois de la branche ;
- d'analyse de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'évolution des technologies ;
- d'analyse de l'adéquation des formations existantes aux besoins des entreprises ;
- d'analyse des flux d'emplois et contribution à leur régulation en vue de les prévenir, ou à défaut de corriger les déséquilibres entre l'offre et la demande ;
- de contribution à l'insertion professionnelle des jeunes.

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

En matière de formation professionnelle

a) Formation initiale :

- participation à la définition des formations professionnelles ou techniques spécifiques à la branche ;
- participation à la politique de la branche pour la formation des formateurs et l'accueil des stagiaires en entreprise, y compris la politique en matière de tutorat.

b) Reconversion : participation à la définition des formations de reconversion souhaitées par la branche.

c) Formation en alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, etc.) : contribution à la définition des priorités de la branche dans ces domaines.

d) Formation continue : contribution à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants ou à créer.

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

Les absences liées à la participation des membres titulaires et suppléants aux réunions de la CPNEFP sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits des salariés, notamment pour le maintien de leur rémunération.

Les frais de déplacement des membres de la CPNEFP sont remboursés dans le délai maximum de 15 jours, après remise des justificatifs originaux, sur la base de l'article 11 des clauses générales de la convention collective du négoce de l'ameublement.

ART.
2

La commission paritaire est composée :

- d'un collège salariés composé de deux membres (un titulaire et un suppléant) pour chaque organisation syndicale de salariés représentative sur le plan national et dans la limite d'un seul salarié par entreprise et par organisation syndicale représentative ;
- d'un collège employeurs comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarié, désignés par les organisations patronales.

Chaque organisation syndicale désigne ses représentants et peut à tout moment les remplacer.

A chaque membre titulaire correspond un membre suppléant désigné dans les mêmes conditions.

Le titulaire et le suppléant peuvent participer aux débats.

Seul le titulaire peut prendre part aux votes, ce n'est qu'en son absence que le suppléant pourra voter à sa place.

Toute correspondance relative à la CPNEFP est adressée aux membres suppléants en même temps qu'elle est adressée aux membres titulaires.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et d'un suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission (CPNEFP), titulaire ou suppléant, de son choix et de son collège ; s'il s'agit d'un membre d'une organisation syndicale de salariés, celui-ci peut donner pouvoir à un représentant de la fédération syndicale.

Le représentant de la fédération syndicale ayant ainsi reçu pouvoir pourra, sous réserve d'en informer au préalable les autres membres de la commission, participer à la réunion de la commission pour laquelle il a reçu pouvoir.

La participation du représentant de la fédération syndicale de salariés sera à la charge de celle-ci.

ART.
6

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

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander sa révision dans les conditions prévues à l'[article L. 132-7 du code du travail](#).

Cette demande doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au secrétariat de la CPNEFP et à toutes les parties signataires par courrier simple, et être accompagné du projet de révision.

La commission paritaire nationale devra dans ce cas être réunie dans le délai de 2 mois.

L'accord peut être dénoncé par les organisations signataires avec un préavis de 2 mois dans les conditions prévues par [L. 132-8 du code du travail](#).

ART.

En référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974, à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, modifié par l'avenant du 5 juillet 1994 et à l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, les partenaires sociaux de la branche négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison conviennent de la nécessité de doter la branche d'un organe paritaire de réflexion et de promotion de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART.
8

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

Les parties non signataires recevront, dès la signature du présent accord, une copie de celui-ci.

Fait à Paris, le 23 novembre 2005.

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Les a et b de l'article 38 de la convention collective « congés exceptionnels pour événements familiaux » sont supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant, décès d'un beau-parent : 1 jour.
- décès d'un frère ou beau-frère, d'une soeur ou belle-soeur : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement de plus de 300 kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire de 1 jour ;

- entrée d'un enfant en classes maternelles, cours préparatoire et sixième : 2 heures.

b) Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou signature d'un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- première communion d'un enfant : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour non renouvelable pendant 4 ans.

ART.

2

Tout accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou de quelque niveau que ce soit, conclu en matière de congés pour événements familiaux, ne peut déroger au présent accord que dans un sens plus favorable, en tout ou partie, au salarié.

ART.

3

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension et il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

4

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'[article L. 132-2-2 du code du travail](#), le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail selon les dispositions du [décret n° 2006-568 du 17 mai 2006](#).

Son extension sera, par ailleurs, demandée en application de l'[article L. 133-8 du code du travail](#).

ART.

5

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet à tout moment de révision ou dénonciation, dans les conditions définies aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

SECTION 7

Avenant : Accord du 24 avril 2008 relatif à la fermeture dominicale des magasins de meubles (Corrèze)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Il est retenu, sur l'ensemble du département de la Corrèze, que les établissements, magasins de toute nature dans lesquels s'effectue la vente d'articles d'ameublement (meubles neufs, literie, objets meublants complémentaires [tapis, tableaux...]) seront totalement fermés au public le dimanche toute la journée de 0 heure à 24 heures pour donner le repos hebdomadaire à leurs salariés le dimanche.

(1) L'article 1er n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

ART. 2

Ces commerces pourront uniquement être ouverts 4 dimanches chaque année.

Les dates d'ouverture des magasins seront déterminées par la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, après consultation des professionnels, et des chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze.

Cette liste sera établie, chaque année, dans le courant du premier trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du premier trimestre de l'année (ex. : soldes exceptionnelles ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la Corrèze, et aux organisations syndicales de salariés.

Il est indiqué que les dates retenues permettront l'ouverture des magasins de l'ensemble des professionnels de l'ameublement, et qu'il n'est pas prévu de demandes de dérogations individualisées.

(1) L'article 2 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

ART. 3

Ces dispositions s'appliquent également aux commerçants forains et ambulants.

Elles ne sont pas imposées aux antiquaires et brocanteurs dont la profession consiste à acheter, à revendre ou à échanger toutes sortes de marchandises d'occasion à l'exclusion de tout mobilier neuf.

(3) L'article 3 n'est pas étendu en tant qu'il porte sur le régime d'ouverture au public des établissements (arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er).

ART. 4

Les salariés amenés à travailler le dimanche bénéficieront :

— d'une majoration de salaire de 100 % pour les heures effectuées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail, hors travaux exceptionnels ;

— d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé, en plus de leur repos obligatoire, un autre jour de la semaine. La durée totale du repos hebdomadaire reste fixée, en tout état de cause, à 48 heures par semaine, et aucune période de travail d'un salarié ne peut excéder 5 jours consécutifs ;

— ces salariés seront prévenus au moins 1 mois à l'avance ;

— ces salariés travailleront sur la base du volontariat uniquement.

ART. 5

Le présent accord annule et remplace celui du 10 décembre 2001.

Les parties signataires s'engagent à demander à l'autorité préfectorale de consacrer les dispositions de ce nouvel accord par un arrêté de fermeture des établissements, pris en application de l'[article L. 221-17 du code du travail](#). (1)

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

ART.
6

Toute infraction au présent accord sera poursuivie, conformément aux lois et règlements en vigueur, et notamment l'[article R. 262-1 du code du travail](#).

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés (constitution de partie civile, démarche conjointe auprès des parquets...) les actions judiciaires visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

ART.
7

Une commission de suivi paritaire du présent accord est créée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires et présidée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Corrèze (ou son représentant).

Elle se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la DDTEFP, avec le concours de la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Limousin, présente aux organisations syndicales signataires un bilan du recours aux salariés employés à temps partiel.

ART.
8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions de l'[article L. 132-8 du code du travail](#). De même il pourra être révisé à tout moment dans les conditions de l'[article L. 132-7 du code du travail](#).

Le 24 avril 2008.

ART.

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;
Vu les [dispositions de l'article L. 221-9, alinéa 15, du code du travail](#) permettant aux magasins d'ameublement de donner à leurs salariés un repos hebdomadaire par roulement ;

Et considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres liés à :

- un héritage culturel, religieux et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale,
ont convenu ce qui suit :

Avenant : Accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)

Source officielle Légifrance

ART. 2 Après avoir constaté que l'[article L. 3132-12 du code du travail](#) tel que complété par l'[article R. 3132-5 du code du travail](#) permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté, 47 dimanches par an.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'[article L. 3132-29 du code du travail](#).

ART. 3 Les dimanches travaillés seront déterminés par la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Basse-Normandie, après consultations des professionnels, des chambres de commerce et d'industrie de la région et des organisations syndicales signataires.

La liste sera établie, chaque année, dans le courant du dernier trimestre.

Au cas où une date ne pourrait être connue précisément au cours du dernier trimestre de l'année (ex. : soldes exceptionnels ou foires), le délai de prévenance serait de 30 jours minimum, avant la date de la manifestation.

Elles seront ensuite communiquées aux directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux chambres de commerce et d'industrie de la région et aux organisations syndicales de salariés.

ART. 4 Les contreparties au travail du dimanche sont définies par un accord collectif de travail conclu sur le fondement des [articles L. 2221-1](#) et suivants du code du travail (convention collective, rémunération et jour de repos ...).

ART. 5 Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

ART. 6 Une fois l'an, au cours du 4e trimestre, en fin d'année, une commission de suivi paritaire aura lieu. Elle est composée de deux membres par organisations signataires. La présidence est assurée par le président de la chambre régionale de l'ameublement. La direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

Elle examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement avec le concours des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Manche, de l'Orne et du Calvados, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

ART. 7 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à la direction départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de chaque département et pour information aux préfets.

Dans le cas d'une dénonciation majoritaire de l'une des parties, cette dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiation de la partie la plus diligente.

ART.
1er

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs dans l'ameublement, dans l'équipement et dans la décoration relevant exclusivement de la convention collective de l'ameublement.

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

ART.

Considérant la disposition de la [loi n° 2008-3 du 3 janvier 2008](#) permettant aux établissements de commerce de détail d'ameublement d'ouvrir 52 dimanches par an, les parties signataires, sous l'égide de la CGPME de Basse-Normandie, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire ;

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés :

- aux conditions de travail des salariés de l'ameublement ;
- à l'héritage culturel et historique ;
- au nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- à des motifs religieux ;
- à la sauvegarde de la cellule familiale ;
- à la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des [articles L. 3132-12](#) et [R. 3132-5 du code du travail](#) qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des [dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail](#) qui autorise la possibilité de décision de fermeture.

ART.

Préambule

Le présent accord est destiné à compléter l'[accord régional de fermeture du dimanche du 8 décembre 2008](#).

Il a pour finalité de définir les contreparties accordées aux salariés devant travailler les dimanches dans les conditions définies à l'accord précité.

ART.
1er

Le présent accord est conclu sur le fondement de l'[article L. 2221-1 du code du travail](#).

Les dispositions qu'il comporte s'appliquent, sauf dispositions de même nature et plus favorables conclues, dans le cadre de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement ou dans le cadre d'accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

ART.
2

Les contreparties seront celles définies par l'[article 33.B de la convention collective nationale](#) dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord. Il est seulement précisé que le repos équivalent devra être accordé si possible dans la même semaine que celle dans laquelle le repos dominical est travaillé et à défaut, dans la quinzaine qui précède ou qui suit le dimanche travaillé (pour mémoire, [article 33.B](#) : « Travail exceptionnel le dimanche : les heures effectuées sont rémunérées majorées de 100 % + repos équivalent »).

ART.
3

Il est rappelé que :

- la durée de la journée de travail le dimanche est limitée à 10 heures de travail effectif ;
- aucun salarié ne pourra être occupé plus de 2 dimanches consécutifs, et, sauf volontariat, le nombre de dimanches travaillés par salarié et par an ne sera pas supérieur à 3 ;
- le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant le dimanche travaillé par le salarié ;
- seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche. Le refus d'exercer son activité le dimanche ne pourra être à l'origine d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement.

ART.

4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales. Il deviendra caduc si l'accord de fermeture dominicale dont il constitue une condition essentielle cesse de s'appliquer. Son extension sera demandée par l'une des parties signataires. Il entrera en vigueur dans la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et pour les adhérents locaux de la chambre régionale ou de la FNAEM dès sa date de signature.

ART.

5

Le présent accord sera notifié par la direction de la chambre régionale de l'ameublement (CRAEM) à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera déposé par la chambre régionale en deux exemplaires, un sur support papier et un sur support électronique à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, aux différentes directions départementales et aux conseils de prud'hommes de Basse-Normandie.

SECTION 9

Avenant : Avenant du 5 février 2009 portant modification de l'accord du 8 décembre 2008 relatif à la fermeture le dimanche (Basse-Normandie)

Source officielle Légifrance

ART.

Une seule modification est à notifier à l'[article 1er](#) « Champ d'application territorial et professionnel ».

Ancienne mention :

« Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décorations.

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados. »

Nouvelle mention :

« Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs dans l'ameublement, dans l'équipement et dans la décoration relevant exclusivement de la convention collective de l'ameublement. »

Il s'applique sur l'ensemble des 3 départements de la Manche, de l'Orne et du Calvados.

Avenant : Accord du 15 décembre 2009 relatif à la fermeture dominicale des magasins (Haute-Saône)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le présent accord concerne les entreprises, magasins et toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, de l'équipement de la maison et de la décoration relevant exclusivement de la convention collective de l'ameublement. Les dispositions s'appliquent également aux commerçants forains et ambulants distribuant des produits du négoce de l'ameublement (vente au déballage, baux précaires, etc.).

Il s'applique sur l'ensemble du département de la Haute-Saône.

ART.

2

Après avoir constaté que l'[article L. 3132-12 du code du travail](#) tel que complété par l'[article R. 3132-5 du code du travail](#) permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 45 dimanches par an.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet de la Haute-Saône, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'[article L. 3132-29 du code du travail](#), arrêté préfectoral abrogeant celui du 25 août 1993 qui réglementait les ouvertures des magasins de meubles le dimanche en Haute-Saône.

ART.

3

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, comme indiqué à l'article 1er « Champ d'application » s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouvertures suivant :

- les 2 dimanches de décembre précédant Noël ;
- le 1er dimanche pendant la période des soldes d'hiver (selon la période des soldes officielles) ;
- 4 dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque enseigne.

ART.

4

Les contreparties au travail du dimanche sont définies par un accord collectif de travail conclu sur le fondement des [articles L. 2221-1 et suivants du code du travail](#).

ART.

5

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

ART.
6

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre régionale de l'ameublement ou son vice-président départemental.

La DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône) ou son représentant est invité à participer à ces réunions.

Cette dernière sera réceptionnaire des calendriers annuels d'ouvertures. Ces calendriers devront être déposés au plus tard le 15 novembre de l'année précédente par les entreprises souhaitant ouvrir le dimanche dans le respect de l'arrêté préfectoral.

La commission se réunit au moins une fois l'an entre le 16 novembre (date limite de dépôt des calendriers) et le 20 décembre de la même année.

Cette commission examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. Cette commission pourra émettre un avis sur les calendriers déposés. A cette occasion, la chambre régionale de l'ameublement et de l'équipement de la maison avec le concours de la DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône) présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposé à la DDTEFP de la Haute-Saône (prochainement DIRECCTE Franche-Comté, unité territoriale de la Haute-Saône), aux conseils de prud'hommes et pour information au préfet de la Haute-Saône.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale et de l'environnement ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des [articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail](#) qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des [dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail](#).

Avenant : Accord du 15 janvier 2010 relatif au travail dominical (Pyrénées-Orientales)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente dépendant du titre 1er, article 1er, de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995.

Il s'applique sur l'ensemble du département des Pyrénées-Orientales.

ART.
2

Après avoir constaté que l'[article L. 3132-12 du code du travail](#) tel que complété par l'[article R. 3132-5 du code du travail](#) permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord décident, conformément aux [dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail](#), que dans ces établissements il ne sera dérogé au repos dominical que 5 dimanches par an.

ART.
4

Les contreparties seront celles définies par l'[article 33 B de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement](#) dans ses dispositions en vigueur au jour du présent accord.

Pour tout travail exceptionnel du dimanche, les heures effectuées sont rémunérées sur la base des heures normales majorées de 100 %, ainsi qu'un repos équivalant aux heures travaillées le dimanche.

Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

ART.
5

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

ART.
6

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale de l'ameublement.

La direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales (ou son représentant), est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale et, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre départementale de l'ameublement et de l'équipement avec le concours de la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales, présente aux organisations syndicales signataires un bilan d'application du présent accord.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'[article L. 2222-5 du code du travail](#).

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'[article L. 2222-6 du code du travail](#). La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des signataires et déposée à la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Languedoc-Roussillon, unité territoriale des Pyrénées-Orientales et pour information au préfet.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.
8

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'[article L. 3132-29 du code du travail](#).

Les parties signataires prendront toute initiative pour que le présent accord puisse faire l'objet de procédure d'extension prévue par les articles [L. 2261-15](#) et suivants du code du travail.

ART.
3

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le dimanche suivant immédiatement le vendredi du Black Friday ;
- les deux dimanches qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

ART.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- un héritage culturel et historique ;
- des motifs religieux ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des [articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail](#) qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire, ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des [dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail](#).

Avenant : Accord du 11 juillet 2011 relatif à la fermeture le dimanche (Isère)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes les surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail d'articles neufs de l'ameublement, de l'équipement de la maison et de décoration relevant de la convention collective du négoce de l'ameublement.

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

ART. 2

Après avoir constaté que l'[article L. 3132-12 du code du travail](#) tel que complété par l'[article R. 3132-5 du code du travail](#) permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical ne puisse être supprimé que 6 dimanches maximum par an.

La partie la plus diligente saisira l'autorité préfectorale à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'[article L. 3132-29 du code du travail](#), arrêté préfectoral abrogeant celui du 12 décembre 1995 qui réglementait les ouvertures des magasins de meubles le dimanche en Isère.

ART. 3

Dans le cadre du quota prévu à l'article précédent, les périodes pendant lesquelles le repos dominical pourra être suspendu sont les suivantes :

- période du dernier dimanche de septembre au premier dimanche d'octobre ;
- période du 5 décembre au 24 décembre ;
- période des trois premiers dimanches de janvier ;
- période du 25 juin au 8 juillet.

Les signataires renoncent à l'utilisation des dérogations qui peuvent être accordées par les maires, sur les bases de l'[article L. 3132-26 du code du travail](#).

La chambre syndicale de l'ameublement de l'Isère définira avant le 15 décembre de chaque année le calendrier précis applicable pour les 6 dimanches de suspension de l'année civile suivante. Elle le fera parvenir à la préfecture et à la DIRECCTE à la même date, et le portera à la connaissance des professionnels.

ART. 4

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche donnent lieu à une majoration de salaire de 100 % sauf dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise. Les salariés rémunérés à la commission devront être assurés de recevoir, pour ce jour de travail, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels.

Ces contreparties salariales suivront l'évolution des garanties prévues par la convention collective du négoce de l'ameublement.

Chaque salarié privé de repos dominical devra bénéficier d'un repos compensateur d'une journée dans la quinzaine qui suit ou qui précède le dimanche travaillé.

ART. 5

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires.

La présidence est assurée par le président de la chambre syndicale de l'ameublement de l'Isère.

La DIRECCTE (ou son représentant) est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins 1 fois l'an, au début du 4e trimestre de l'année civile, pour valider le calendrier des ouvertures que lui proposera la chambre syndicale de l'Isère ; elle examine également les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales. Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée à la DIRECCTE et pour information au préfet. La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 6 mois pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

ART.

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire. Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles [L. 3132-12](#) et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des [dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail](#).

Avenant : Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En vue de préparer les réunions de la commission mixte paritaire de négociation, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier de 3 journées préparatoires par année civile. Ces journées préparatoires se tiendront à Paris ou en région parisienne.

ART. 3

Pour chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement, trois salariés pourront participer à ces réunions. Les autorisations d'absence seront accordées au maximum à un seul salarié de l'une de ces organisations syndicales, par entreprise.

ART. 4

Les participants à ces réunions sont indemnisés et rémunérés conformément aux dispositions de l'article 11 de la convention collective.

ART. 5

Le présent avenant constituera l'article 5 de [l'accord du 21 septembre 2010](#) qu'il abroge et auquel il se substitue. Il sera donc constitué ainsi :

« Article 5. – Commissions préparatoires
5.1. Nombre de réunions (art. I ci-dessus)
5.2. Modalités (art. II ci-dessus)
5.3. Information préalable (art. III ci-dessus)
5.4. Participants (art. IV ci-dessus)
« 5.5. Indemnisation (art. V ci-dessus) »

Dès l'année 2016, chaque organisation syndicale représentative au plan national dans la branche du négoce de l'ameublement pourra bénéficier des dispositions contenues dans ce présent avenant.

ART. 6

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

ART. 2

Les participants bénéficient du droit à absence de leur entreprise pour ces journées préparatoires sous réserve de respecter un délai de prévenance de l'employeur ou de son représentant d'au moins 3 semaines. Dans l'information donnée par l'organisation syndicale représentative, figureront la date de la réunion préparatoire et le nom des participants. Cette information sera faite simultanément à la FNAEM.

ART.

Par le présent avenant les parties conscientes de l'évolution du droit de la négociation collective qui suppose de répondre à de nombreuses obligations légales de négociation d'une technicité croissante, ont estimé nécessaire la mise en place de moyens supplémentaires permettant de faire face à ces obligations.

En conséquence, il a donc été décidé que les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche pourront bénéficier de réunions de travail préparatoires aux conditions prévues par les dispositions qui suivent.

Avenant : Avenant du 17 mars 2016 relatif à la modification de l'article 33 C de la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Afin de tenir compte des aléas du calendrier par lesquels un jour férié peut coïncider avec un dimanche et afin de permettre à chaque salarié de bénéficier de ses droits conventionnels à jours fériés, les parties signataires ont tenu à compléter l'article 33 C.

ART. 1er

Au C de l'article 33 de la convention collective du négoce de l'ameublement, il est ajouté, après les mots « ... après consultation des représentants du personnel », un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Ces jours fériés chômés ne peuvent être positionnés un dimanche si ce jour ne devait pas être travaillé. »

(1) L'article 33 C de la convention collective susvisée tel qu'il résulte de l'avenant du 17 mars 2016 est étendu sous réserve de la primauté de l'accord d'entreprise en matière de définition de jours fériés chômés telle qu'établie par l'article L. 3133-3-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective du négoce de l'ameublement, les règles de révision ou de dénonciation qui lui sont applicables sont celles des articles 3 et 4 de ladite convention collective. [\(1\)](#)

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

(Arrêté du 18 septembre 2020 - art. 1)

Avenant : Accord du 21 septembre 2016 relatif au travail dominical (Indre-et-Loire)

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire. Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française dont la conciliation vie professionnelle et vie familiale notamment liée à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles [L. 3132-12](#) et [R. 3132-5](#) du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et de facto, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des [dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail](#).

ART.

1er

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du [31 mai 1995](#) étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département d'Indre-et-Loire.

ART.

2

Après avoir constaté que l'[article L. 3132-12 du code du travail](#) complété par l'[article R. 3132-5 du code du travail](#) permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 46 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 47 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet d'Indre-et-Loire, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'[article L. 3132-29 du code du travail](#).

(1) Article exclu de l'extension en tant que son contenu n'a pas la nature d'un accord collectif régi par le code du travail.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

ART.
3

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- les deux dimanches de décembre qui précèdent Noël ;
- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- 2 dimanches laissés à disposition et tenant compte des spécificités commerciales de chaque magasin, après information de l'organisation professionnelle et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Indre-et-Loire (DIRECCTE).

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du [code du travail](#) et à quelque titre que ce soit.

(1) Article exclu de l'extension en tant que son contenu n'a pas la nature d'un accord collectif régi par le livre deuxième du code du travail.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

ART.
4

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord. Chaque salarié pourra indiquer douze mois à l'avance à l'employeur les dimanches pour lesquels il se porte volontaire au sein d'un calendrier annuel proposé par l'employeur. Le salarié pourra revenir sur ses choix initiaux dans le courant de l'année moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

Sous réserve des dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement ou par voie d'entente directe entre employeur(s) et salarié(s) :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises.

2° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait.

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent, ou qui suivent le dimanche travaillé. Sous réserve d'un accord entre l'employeur et le salarié, le jour de repos pourra être pris en dehors de ces 15 jours précédents ou suivants sur une période de douze mois glissants.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien.

6° Chaque salarié travaillant le dimanche, s'il ne bénéficie pas déjà de la prise en charge légale d'un abonnement, bénéficiera en outre d'une prise en charge de ses frais de déplacement domicile/travail, quel que soit son mode de transport et à hauteur de 50 % du coût du titre de transport en commun équivalent.

Aucune de ces contreparties ne se cumule avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprises. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas. En cas de recours à des prestataires extérieurs les dimanches travaillés au titre du présent accord, l'employeur s'engage à informer lesdits prestataires de ses dispositions en vigueur et à inviter ces prestataires à appliquer des dispositions équivalentes pour leurs propres salariés dans leur secteur d'activité.

ART.
5

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

L'ensemble des dispositions du présent accord constitue un ensemble indissociable auquel aucun autre accord ne pourra déroger.

ART.
6

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison d'Indre-et-Loire.

La DIRECCTE d'Indre-et-Loire est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

A cette occasion, la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales signataires. [\(1\)](#)

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DIRECCTE d'Indre-et-Loire.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de trois mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue 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.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

ART.
8

Le présent accord sera notifié par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison d'Indre-et-Loire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison d'Indre-et-Loire auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Tours. [\(1\)](#)

(1) alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Avenant : Accord du 14 novembre 2017 relatif à la mise en place de l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure purement facultatif. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord liée à ses résultats et/ou performances et répondant toutefois aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

ART. 2

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

– pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux [dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail](#).

– pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord. Dans cette application directe, la notification faite à la DIRECCTE par l'employeur précisera dans un document les trois exercices concernés par l'application du dispositif d'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette notification devra intervenir au plus tard avant la fin du 5e mois de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place.

ART. 3

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'[article L. 3312-3 du code du travail](#) (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N – 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#).

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

ART. 4

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint du chef d'entreprise d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

ART. 6

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'[article L. 3314-10 du code du travail](#) par décision du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

ART.
7

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

ART.
8

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

ART.
9

9.1. Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

9.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition telle que notifiée à la DIRECCTE.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant ([art. L. 3341-7 du code du travail](#)). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

ART.
10

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

La note d'information prévue à l'article 9 sera remise avec le solde de tout compte.

ART.
11

Conformément à l'[article L. 3313-2 du code du travail](#), les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission ad hoc, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le [code de procédure civile](#).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux articles 3 et 4 de ladite convention collective du négoce de l'ameublement. [\(1\)](#)

Au plus tard, au 31 décembre 2020, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation précitée.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 3 est répartie entre les salariés/ bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après (1) :

Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est égalitaire, calculée au prorata du temps de travail (y compris heures supplémentaires et complémentaires) pour les salariés à temps partiel. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel =

*50 % de la masse globale d'intéressement / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence
× montant annuel individuel du salaire brut*

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux). (2)

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond prévue ci-après.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité ou de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle ([art. R. 3314-3 code du travail](#)). Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, gueltes, primes sur objectifs ...), il sera tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congrés payés, heures de délégation du personnel, etc.).

Le montant de la prime d'intéressement individuel versée à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 3/4 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

(1) Les deux premiers alinéas de l'article 5 sont étendus comme articulant une répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires d'une part et au temps de présence d'autre part, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'[article L. 3312-8 du code du travail](#), destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des [articles L. 3311-1 et suivants du code du travail](#).

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise et aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, à la fois proportionnelle aux salaires et uniforme. (1)

Conformément à l'[article L. 3312-4 du code du travail](#), la prime d'intéressement versée ne pourra se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés. (2)

(1) Alinéa étendu comme articulant une répartition de l'intéressement proportionnelle aux salaires d'une part et au temps de présence d'autre part, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-1 du code du travail.

(Arrêté du 7 septembre 2018 - art. 1)

Avenant : Accord du 14 juin 2018 relatif à la médaille d'honneur du travail

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux entreprises et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de négoce de l'ameublement tel que défini par son article 1er.

ART. 2

Après 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, il est attribué aux salariés des entreprises de la branche du négoce de l'ameublement une gratification au titre de la médaille d'honneur du travail.

ART. 3

- médaille d'argent : 20 ans de carrière : 100 € net ;
- médaille de vermeil : 30 ans de carrière : 150 € net ;
- médaille d'or : 35 ans de carrière : 200 € net ;
- grande médaille d'or : 40 ans de carrière : 250 € net.

Ce dispositif ne se cumule pas avec un dispositif relatif à la médaille du travail mis en place dans l'entreprise. Toutefois, les montants prévus ci-dessus ne font pas obstacle aux versements par l'entreprise de gratifications plus importantes.

ART. 4

L'initiative des démarches nécessaires à l'obtention de leur médaille incombe aux salariés en vue des promotions du 14 juillet et du 1er janvier.

Le présent accord s'applique aux premières promotions intervenues à compter du 1er janvier 2019.

Afin de bénéficier de cette gratification, le salarié devra obtenir le diplôme correspondant à l'échelon de la médaille d'honneur du travail, en transmettre copie à l'employeur et être présent à l'effectif au jour de la demande de gratification. La gratification sera versée au plus tard dans les 3 mois suivant la remise de cette copie ou le cas échéant jointe au reçu pour solde de tout compte en cas de départ du salarié avant l'issue de ce délai de 3 mois.

ART. 5

Lors de la mise en place du présent accord, si le salarié est éligible simultanément à plusieurs échelons de médaille du travail, seul l'échelon de médaille du travail le plus élevé auquel il pourrait prétendre et sur justification, sera pris en compte pour l'obtention de la gratification correspondante, sans cumul possible. Toute nouvelle demande sans qu'ait été respectée cette disposition ne sera pas recevable.

Ultérieurement, le salarié pourra prétendre aux gratifications prévues au présent accord s'il remplit les conditions d'ancienneté et de carrière telles que définies aux articles 2 et 3 ci-avant, pour les anniversaires de carrière survenant postérieurement à la date de mise en place du présent accord.

ART. 6

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#), il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais et au plus tard au 1er janvier 2019.

ART.
8

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision. [\(1\)](#)

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 15 juillet 2019 - art. 1)

ART.
9

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#) puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

ART.

La médaille d'honneur du travail instaurée par décret du 15 mai 1948 modifié est une distinction honorifique témoignant la reconnaissance de l'État pour récompenser l'ancienneté et la qualité des services effectués chez un ou plusieurs employeurs. Les partenaires sociaux de la branche du négoce de l'ameublement ont souhaité accompagner cette reconnaissance par la mise en place d'une gratification dans les conditions définies au présent accord.

Avenant : Accord du 7 novembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (IDCC 1686), et de la convention collective du négoce de l'ameublement (IDCC 1880).

ART.
2

Compte tenu des éléments d'information dont disposent à ce jour les partenaires sociaux des branches concernées par le présent accord, les parties au présent accord, eu égard à l'activité des entreprises du champ d'application défini par l'article 1er ci-avant se reconnaissent relevant du secteur d'activités commerce.

ART.
3

Dans cette perspective, et sous réserve de l'évolution des textes relatifs à la mise en place des OPCO tels que proposés dans le rapport ministériel précité, les parties au présent accord manifestent leur volonté de participer aux négociations constitutives du futur OPCO du secteur d'activité commerce.

ART.
4

Le présent accord entrera en vigueur pour autant que ses signataires remplissent les conditions définies par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#) appréciées séparément dans chacune des deux branches concernées.

ART.
5

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé ou révisé à tout moment. Il prend effet dès sa signature.

ART.
7

Le texte du présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#) et d'extension puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

ART.

Les dispositions de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel invitent les partenaires sociaux à créer avant le 31 décembre 2018 l'opérateur de compétences destiné à assurer les missions telles que définies par l'[article L. 6332-1 du code du travail](#). Tel est l'objet du présent accord interbranches qui s'inscrit dans les préconisations du rapport Marx-Bagorski du 24 août 2018.

Avenant : Accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART.

Le dispositif Pro-A permet aux salariés 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.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

ART.**1er**

Le dispositif Pro-A est destiné :

- aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#).

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification défini par voie réglementaire.

ART.**2**

Pour les salariés, la reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue.

Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. [\(1\)](#)

Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. [\(2\)](#)

Pour les entreprises, la reconversion ou la promotion par alternance vise à :

- prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.
- permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

(1) Les termes « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Les termes « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.**5**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et [\(1\)](#) de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait défini dans les conditions réglementaires.

Ce forfait peut être révisé par la CPNEFP.

Par ailleurs, il prendra également en charge les salaires et charges sociales correspondant à ces formations dans la limite des montants définis réglementairement.

(1) Les mots « d'évaluation, d'accompagnement et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

ART.
6

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#), il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

ART.
8

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#) puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

ART.
9

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées à l'article 2 du présent avenant,
- lorsque la nature de la qualification l'exige [\(1\)](#) ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les 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, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- soit du salarié ;
- soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Ces actions :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires ou de formations définies dans le cadre d'un avenant au présent accord établi sur proposition de la CPNEFP.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	38399	Bac pro – Métiers du commerce et de la vente
	39365	CQP concepteur-vendeur de cuisines et/ ou aménagement intérieur
	37098	TP – Conseiller de vente
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	35354	BUT – Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business
	35355	BUT – Techniques de commercialisation : business international, achat et vente
	38362	BTS management commercial opérationnel
	38368	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	35801	BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques
	38676	TP – Manager d'unité marchande
	36803	Titre professionnel employé administratif et d'accueil
	38397	Bac pro – Métiers de l'accueil
	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	36141	Titre gestionnaire d'unité commerciale
	36534	Titre responsable de distribution omnicanale
	39177	TP – Technicien d'après-vente en électroménager et audiovisuel
	35304	TP – Conseiller relation client à distance
	38402	CS – Assistance, conseil, vente à distance
	34809	Chargé de clientèle
	39063	TP – Négociateur technico-commercial
	39373	Vendeur conseiller commercial en équipements techniques (V2C)
		CQP vendeur Conseil en aménagement et Décoration de la Maison
	39366	CQP manager commercial cuisines et/ ou aménagement intérieur
Management/ responsable de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	38123	Responsable du développement commercial
	36609	Responsable marketing et communication
	37075	Chargé du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge de clientèle
	36142	Manager stratégique et opérationnel d'activité
	38676	TP – manager d'unité marchande
	34465	Chargé de gestion commercial
	36395	Responsable de développement commercial
	37635	Manager de commerce et de centre de profit
	35208	Manager commercial et marketing
Vente technique	37051	Vendeur agenceur de cuisine, salle de bains et rangement
	36259	Titre solier moquettiste
	34700	Solier (ière)
Logistique	37894	CAP conducteur routier de marchandises
	38302	Bac pro logistique
	37672	CAP – Opérateur logistique
	38551	TP – Agent magasinier
	29992	Licence pro management des processus logistiques
	38941	Responsable production transport logistique
	37080	Titre responsable logistique
	39106	Responsable opérationnel de la chaîne logistique

	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35896	Titre responsable des opérations logistiques
	35390	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain connectées
	35391	BUT – Management de la logistique et des transports : mobilité et supply chain durables
	37277	TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logis-tique
	36237	TP – Technicien en logistique d'entrepotage
	38365	BTS – Gestion des transports et logistique associée
	35106	Responsable d'affaires commerciales et du développement à l'international
	36486	Manager supply chain-performance achat & responsabilité sociétale
	36240	TP – Technicien supérieur en gestion de production
Numérique (Ux Designer/ DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	37409	Titre concepteur designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
Merchandising	37082	Visuel merchandiser retail
	37798	Responsable visuel merchandiser
Technique	38740	BP – Peintre applicateur de revêtements
	39036	CAP – Peintre applicateur de revêtements
	35505	TP peintre applicateur de revêtements
	36257	TP peintre en bâtiment
	36598	BM peintre en bâtiment
	36084	TP peintre en finitions
	38230	BP – Carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur chapiste
	39328	CAP – Carreleur Mosaïste
	37120	TP – Menuisier installateur
	37265	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques
	39635	Technicien intégrateur des infrastructures et équipements connectés
	37055	Poseur agenceur de cuisines et salles de bains
	37263	Technicien services de l'électroménager connecté
		CQP poseur de cuisines et/ ou d'aménagement intérieur
	35974	CAP menuisier installateur
E-Commerce	36743	Chef de projet e-commerce
	36865	Vendeur conseil omnicanal
Restauration	36428	Bac pro – Pilote de ligne de production
	39176	TP – Technicien de production industrielle
	38431	BP – Arts de la cuisine
	38661	TP – Technicien supérieur en production industrielle
	37105	MC5 – Vendeur-conseil en alimentation
	30055	Licence professionnelle – Commercialisation des produits alimentaires
RH	36995	Chargé des ressources humaines
	38883	Manager des ressources humaines
Finance	35375	BUT Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière
Décoration/ aménagement intérieur	39245	Décorateur d'intérieur et aménagement

(1) Les certifications de l'article 4 sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elles soient actives au répertoire national des certifications professionnelles en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 1 du 2 octobre 2019 relatif aux frais de santé (100 % santé)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'annexe prestations dans l'accord du 30 juin 2015 est abrogée et remplacée par le tableau des garanties frais de santé, annexé au présent avenant.

ART.
2

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Les garanties définies au présent avenant prendront effet à compter du 1er janvier 2020.

ART.
4

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#) puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Annexe

Prestations

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Abréviations :

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

Hospitalisation		
Nature des frais en cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Chambre particulière		0,95 % du PMSS par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		0,48 % du PMSS par jour
	Transport	
	Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
	Transport remboursé sécurité sociale	100 % BR
Soins courants		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		ConventionnéNon conventionné
Honoraires médicaux		
Remboursés sécurité sociale		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM :	100 % BR
	Non adhérents DPTM :	100 % BR
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés sécurité sociale)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		

Analyses et examens de biologie médicale remboursés sécurité sociale		100 % BR	
Médicaments			
Remboursés sécurité sociale		100 % BR	
Pharmacie (hors médicaments)			
Remboursée sécurité sociale		100 % BR	
Matériel médical			
Orthopédie et autres prothèses et appareillages remboursés sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR	
Actes de prévention remboursés sécurité sociale			
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % BR	
Aides auditives			
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation		
	Conventionné	Non conventionné	
Jusqu'au 31 décembre 2020			
Aides auditives remboursées sécurité sociale			
Aides auditives		100 % BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés sécurité sociale (*)		100 % BR	
À compter du 1er janvier 2021			
Équipements 100 % santé (**)			
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire		RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction)			
Équipements libres (****)			
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire		100 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction)		100 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés sécurité sociale (*)		100 % BR	
(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14 novembre 2018.			
(**) Équipements de classe I, tels que définis réglementairement.			
(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).			
(****) Équipements de classe II, tels que définis réglementairement.			
S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 1er janvier 2021).			
Dentaire			
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation		
	Conventionné	Non conventionné	
Soins et prothèses 100 % santé (*)			
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF		
Autres appareillages prothétiques dentaires			
Prothèses			
Panier maîtrisé (**)			
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF		
Inlay core	195 % BR dans la limite des HLF		
Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR dans la limite des HLF		
Panier libre (***)			
Inlay, onlay	100 % BR		
Inlay core	195 % BR		

Autres appareillages prothétiques dentaires	195 % BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR
Autres actes dentaires remboursés sécurité sociale	
Orthodontie remboursée sécurité sociale	195 % BR
(*) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.	
(**) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.	
(***) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.	

Cas optique 1. – Gestion directe

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***)		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	80 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/ système antiptosis/ verres iséconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % BR + crédit de 7 % du PMSS sur 2 années civiles consécutives	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 7 % PMSS sur 2 années civiles consécutives	

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 3 décembre 2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des produits et prestations (LPP) prévue à l'[article L. 165-1 du code de la sécurité sociale](#), et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 1 an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai de 1 an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale de 1 an lorsque intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les [dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique](#) lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsque intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ;

– une amblyopie et/ ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B » :

Verres Unifocaux/ multifocaux/ progressifs	Avec/ Sans cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en euros par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de – 6 à + 6 (*)	80
		SPH < – 6 ou > + 6	120
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	80
		SPH > 0 et S ≤ + 6	80
		SPH > 0 et S > + 6	120
		SPH < – 6 et CYL ≥ + 0,25	120
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	120
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	120
		SPH < – 4 ou > + 4	180
	Sphéro cylindriques	SPH de – 8 à 0 et CYL ≤ + 4	120
		SPH > 0 et S ≤ + 8	120
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	180
		SPH > 0 et S > + 8	180
		SPH < – 8 et CYL ≥ + 0,25	180

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au [I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale](#).

ART.

Par le présent avenant, les parties ont souhaité intégrer dans le régime frais de santé mis en place par l'[accord du 30 juin 2015](#), les dispositions de l'[article 51 de la loi du 22 décembre 2018](#) de financement de la sécurité sociale pour 2019 qui met en œuvre la réforme du « 100 % santé », du décret du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, et du décret du 31 janvier 2019 qui adapte les garanties d'assurance complémentaire santé aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Avenant : Avenant n° 1 du 6 février 2020 à l'accord du 14 novembre 2017 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Dans le dernier alinéa de l'article 5 de l'accord du 14 novembre 2017, le rapport 1/2 est remplacé par le rapport 3/4.

ART.
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

ART.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord d'intéressement du 14 novembre 2017 aux dispositions de la [loi n° 2019-486 du 22 mai 2019](#) et des dispositions réglementaires pris pour son application.

Avenant : Accord du 10 décembre 2021 relatif à l'emploi de personnes en situation de handicap

Source officielle Légifrance

ART.
12

Les entreprises de la branche rechercheront les solutions les plus adaptées à la situation personnelle des salariés concernés et toutes les possibilités d'aménagement des postes de travail. Le poste de travail sera aménagé dans le cadre des prescriptions de l'[article L. 5213-6 du code du travail](#).

ART.
13

Le recours au télétravail peut être une réponse adaptée, pour partie, pour les personnes en situation de handicap. Les entreprises examineront les moyens à mettre en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rapidement opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail. La mise en place pourra se faire dans le cadre de l'[accord de branche du 19 avril 2021](#) relatif au télétravail.

Si l'entreprise a mis en place le télétravail, il est rappelé que le refus de télétravail à un travailleur handicapé doit être motivé.

Par ailleurs, il est souhaitable que les salariés en situation de handicap soient prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Enfin, et à la demande expresse du salarié concerné, le nombre de jours de télétravail pourra correspondre à l'activité pleine dès lors que celui-ci rencontre des difficultés à se déplacer.

ART.
14

En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les modalités de reclassement seront aussi examinées avec le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Dans cette situation, la recherche de reclassement devra être menée sérieusement et loyalement, en prenant en considération également les [dispositions de l'article L. 5213-6 du code du travail](#). Les propositions de reclassement prendront en considération les possibilités de mobilité géographique du salarié.

ART.
7

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises pourront développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- la découverte de l'entreprise ;
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance...) ;
- la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et pourront proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Il est rappelé que les dispositions légales prévoient la mise en place d'un référent handicap au sein des CFA.

8.1. Les entreprises adaptées (EA)

Les entreprises adaptées (EA) constituent depuis 2005 une voie médiane au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'EA est une entreprise du milieu ordinaire, soumise aux dispositions du code du travail, employant au moins 55 % de travailleurs handicapés dans son effectif global.

Les EA permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. L'objectif étant de permettre au salarié d'accéder à un emploi au sein de l'EA elle-même ou auprès d'un autre employeur public ou privé dans le cadre d'une mobilité valorisant ainsi leurs compétences.

Il y a aujourd'hui plus de 700 EA réparties sur l'ensemble du territoire proposant un panel d'activités diversifiés (plus de 200 métiers référencés).

Cette mobilité des salariés en EA est assurée à la fois par la sous-traitance et par l'expérimentation.

8.2. La sous-traitance

Le recours à la sous-traitance des EA est valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution DOETH.

L'entreprise cliente peut ainsi déduire de sa contribution 30 % des coûts de main-d'œuvre issus de la facture de l'entreprise adaptée, dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes en situation de handicap (plafond égal à 50 % de la contribution due si ce taux est inférieur à 3 % et à 75 % de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à 3 %).

La sous-traitance constitue une vitrine des compétences des salariés en EA et favorise également la création de passerelles vers d'autres employeurs.

8.3. L'expérimentation

L'État a souhaité encourager le déploiement de nouvelles approches de mises en emploi des travailleurs situation de handicap. L'objectif étant toujours de favoriser la construction de parcours individualisés fondé sur le savoir-faire des EA dans l'accompagnement et la formation des salariés. Deux expérimentations ont été lancées au plan national :

- le CDD tremplin : vise la construction d'un parcours professionnel (sur 24 mois) visant la transition vers un employeur hors EA par l'acquisition d'une expérience professionnelle grâce à un accompagnement renforcé.

À date, 235 EA sont habilitées pour réaliser du CDD tremplin et près de 800 contrats créés ;

- l'EA de travail temporaire : vise à faire émerger des spécialistes du travail temporaire tournés vers les intérimaires en situation de handicap et capables de promouvoir en situation de travail, leurs compétences et leurs acquis de l'expérience auprès des autres employeurs. Les EATT ont également vocation à proposer une solution aux autres employeurs publics ou privés en matière de recrutement et de placement.

Toutes les offres d'emploi de la branche doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. La branche encourage les entreprises à diffuser leurs offres aux réseaux et organismes en lien avec l'insertion des personnes en situation de handicap telle que Cap Emploi...

Tout candidat en situation de handicap, qui postule sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche, doit bénéficier, comme tous les candidats à ce poste, d'un entretien et d'une réponse suite à son entretien.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer du fait de leur handicap, il est recommandé à l'entreprise de proposer que l'entretien soit réalisé, par voie dématérialisée.

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds de l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus dans les conditions décrites à l'article 10 ci-après.

ART.
11

Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur handicap.

Pour autant et afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents (rendez-vous médical ; dépôt du dossier auprès de la maison départementale des personnes handicapées [MDPH]) d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journée pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif n'entraînant aucune réduction de la rémunération.

ART.
20

Afin de mesurer la pertinence des mesures contenues dans le présent accord à l'issue de sa deuxième année d'application, un état des lieux sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Cet état des lieux reprendra à partir du rapport de branche, le pourcentage de travailleurs handicapés comparé à celui constaté dans le rapport portant sur l'année 2020.

ART.
21

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1er.

ART.
22

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. *Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 de la convention collective [\(1\)](#).* Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

*(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

ART.
23

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#).

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

ART.
15

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'il ne doit y avoir aucune discrimination en raison du handicap lors de l'embauche, en matière de rémunération, ou d'évolution professionnelle et de promotion. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

ART.
16

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes les mesures correctives en cas de décalage en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

ART.
17

Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon les modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

ART.
18

La branche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié en situation de handicap soit l'occasion d'aborder, s'il le souhaite, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.

ART.
19

Les parties au présent accord considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un blocage ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer professionnellement dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations, favoriser les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les reconversions au sein de la même entreprise, notamment par la mise en œuvre du bilan de compétences.

ART.
1er

Sont concernées toutes les entreprises telles que définies par l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés pour ce qui concerne les dispositions relatives à l'obligation de taux d'emploi.

ART.
2

Selon l'article L. 114 du code d'action sociale et des familles « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison de l'altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'[article L. 5213-1 du code du travail](#) précise qu'est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Indépendamment de cette définition, le code du travail crée une obligation particulière d'emploi pour les entreprises de 20 salariés et plus. Cette obligation concerne la liste des bénéficiaires telle que prévue par l'[article L. 5212-13 du code du travail](#), à savoir :

- « les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité d'un régime de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés à l'[article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre](#) ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" définie à l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

ART.

La branche du négoce de l'ameublement entend se mobiliser pour mettre en place une politique durable de non-discrimination en matière d'insertion, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique volontariste en la matière et notamment :

- en développant information, prévention et sensibilisation de leur personnel ;
- en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- en donnant l'effectivité de l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 26 de la convention collective et de la négociation telle que prévue par l'[article L. 2241-13 du code du travail](#), laquelle doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, de l'emploi et du maintien dans l'emploi.

Enfin les partenaires sociaux souhaitent souligner à partir des données issues du rapport de branche, que le pourcentage d'emploi des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche peut encore être amélioré.

Selon les données du rapport de branche 2021 (données 2020), 2,8 % (soit 1 600 salariés) des salariés présents au 31 décembre 2020 sont en situation de handicap.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de cette donnée, à l'effet de mesurer l'efficacité du contenu du présent accord à l'avenir.

ART.**3**

Les partenaires sociaux considèrent que :

- communiquer collectivement sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches de reconnaissance de la qualité du salarié handicapé ;
- faire connaître son statut de personne en situation de handicap dans l'entreprise ne doit pas être vécu par un salarié comme un risque ou une marginalisation ;
- déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelle que manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Les partenaires sociaux considèrent comme essentiel de largement communiquer sur les principes contenus dans le présent accord, en particulier pour les entreprises de moins de 20 salariés. À cet effet, les partenaires sociaux invitent les entreprises à découvrir l'ensemble des mesures proposées par l'AGEFIPH destinées à permettre de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment en prenant contact sur l'espace employeur du site AGEFIPH : <https://www.agefiph.fr/employeur>. Ils souhaitent également attirer l'attention des entreprises sur la semaine nationale sur le handicap.

ART.**4**

Il est rappelé l'importance de la négociation obligatoire d'entreprise qui doit porter notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

ART.**5**

Il est rappelé que le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comporte pas de limite d'âge et que ce contrat peut durer jusqu'à 4 ans.

Par ailleurs, la formation des salariés des entreprises de la branche dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, est un élément essentiel permettant une meilleure prise en compte de la situation des salariés en situation de handicap. Les dépenses inhérentes à ce type de formations peuvent faire partie des dépenses pouvant être déduites de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dans les limites légalement définies.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche pourront :

- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
 - développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
 - former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
 - prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.
-

ART.**6**

Il est rappelé l'obligation pour les entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises entre 21 et 250 salariés, il est recommandé de procéder à une telle désignation.

Avenant : Avenant n° 4 du 19 octobre 2023 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.
1er

1.1. Les dispositions de l'article 1er de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

1.2. Les dispositions de l'article 1.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1er semestre 2024. »

ART.
2

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2024.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux [dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Son extension sera demandée conformément aux dispositions des articles [L. 2261-16](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

ART.

Les travaux relatifs au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, le présent avenant augmente pour une durée déterminée les moyens nécessaires à cette négociation.

Avenant : Avenant n° 5 du 10 octobre 2024 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.
1er

1.1. Les dispositions de l'article 1er de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

1.2. Les dispositions de l'article 1.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1er semestre 2025. »

ART.
2

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Son extension sera demandée conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

ART.

Les travaux relatifs au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, le présent avenant augmente pour une durée déterminée les moyens nécessaires à cette négociation.

Avenant : Avenant n° 1 du 13 mai 2025 à l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord est remplacé par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord, conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application du présent accord, soit par un document unilatéral d'adhésion, soit dans le cadre des dispositions spécifiques prévues pour ces entreprises au chapitre II. »

ART. 2

Dans les 5e et 7e alinéa de l'article 3 de l'accord, sont rajoutés après les pourcentages, les termes : « (par rapport à l'année N – 1) ».

ART. 3

Au 1er alinéa de l'article 5, les termes « uniforme et » sont supprimés.

Dans le titre du a de l'article 5, le terme « uniforme » est supprimé.

La formule de répartition entre les bénéficiaires prévue en a est remplacée par la formule suivante :

« Montant individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement / Nombre de bénéficiaires × Durée annuelle individuelle du travail / 1 607 heures »

Le 7e alinéa relatif au forfait en jours est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les salariés en forfait en jours, selon le forfait dit complet ou non réduit en vigueur dans l'entreprise, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes. »

ART. 4

Dans l'article 9.2, les alinéas 6 et 7 qui commencent par, respectivement, « le cas échéant » et par « en cas de » sont supprimés.

ART. 5

Le 2e alinéa de l'article 10 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« En l'absence d'un plan d'épargne entreprise ou interentreprises, si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

Lorsqu'il existe un plan d'épargne entreprise ou interentreprises et qu'un salarié ayant quitté l'entreprise ne pouvait être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes dues serait affectées au plan d'épargne. La conservation des fonds commun de placement continuerait d'être assurée par l'organisme qui en la charge selon la législation en vigueur relative aux comptes bancaires inactifs prévue notamment à l'[article L. 312-20 du code monétaire et financier](#). »

ART. 6

Dans l'article 13.2 de l'accord, les dispositions commençant par « Pour une répartition en totalité uniforme » ... jusqu'à la fin de l'article 13.2 « article 5 ci-avant » sont supprimées et remplacées par :

« Pour une répartition en totalité uniforme selon la présente formule (option 4) : prime globale d'intéressement/ nombre de bénéficiaires.

Pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 5 ci-avant. »

ART.
7

L'article 1er de l'annexe, est ainsi complété : « à compter de l'exercice ouvert le// ».

L'article 2 de l'annexe est modifié comme suit :

« La formule d'intéressement retenue correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ Option 1 :

$PGL = 5 \% \times RNAI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 % par rapport à l'année N - 1

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 % par rapport à l'année N - 1

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

☐ Option 2 :

Sous réserve d'un résultat positif d'exploitation, l'intéressement global (I) défini au présent accord est fonction de la progression du chiffre d'affaires (CA) hors taxes de la période N par rapport à la période N - 1.

Si la progression du CA HT est + 8 %, l'intéressement (I) est égal à 1,5 % de la masse salariale brute de la période de référence.

Si la progression du CA HT est + 4 %, l'intéressement (I) est égal à 1 % de la masse salariale brute de la période de référence.

On entend par masse salariale brute, l'ensemble des rémunérations versées aux salariés au sens de [l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#).

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle. »

L'article 3 de l'annexe est modifié comme suit :

« La formule de répartition retenue de l'intéressement correspond à la formule suivante de l'accord de branche :

Cocher la case correspondante :

☐ Option 1 : répartition 50 % proportionnelle au temps de présence et 50 % proportionnelle au salaire.

$$50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{Nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail} / 1\,607 \text{ heures} + 50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} / \text{Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{Montant annuel individuel du salaire brut}$$

☐ Option 2 : répartition en totalité proportionnelle au salaire.

$$\text{Masse globale d'intéressement} / \text{Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence} \times \text{Montant annuel individuel du salaire brut.}$$

☐ Option 3 : répartition en totalité proportionnelle au temps de présence.

$$\text{Masse globale d'intéressement} / \text{nombre de bénéficiaires} \times \text{Durée annuelle individuelle du travail} / 1\,607 \text{ heures}$$

☐ Option 4 : répartition uniforme.

$$\text{Masse globale d'intéressement} / \text{Nombre de bénéficiaires} \text{ »}$$

ART.
8

Le présent avenant obéit aux mêmes règles que celles des articles 14 et 15 de l'accord du 5 novembre 2024.

ART.
9

Elles sont celles définies au chapitre 2 de l'accord du 5 novembre 2024.

ART.
10

Le présent avenant sera soumis à agrément dans les conditions de [l'article D. 3345-6 du code du travail](#).

ART.

Dans le cadre de la procédure d'agrément ministériel prévu par l'[article D. 3345-6 du code du travail](#), les parties au présent avenant ont souhaité tenir compte des observations de l'administration du travail notifiées par lettre en date du 8 avril 2025.

Le présent avenant a donc pour finalité la mise en conformité de l'accord du 5 novembre 2024 relatif à l'intéressement pour en permettre l'agrément et son extension.

Avenant : Avenant n° 6 du 23 octobre 2025 à l'accord du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.
1er

1.1. Les dispositions de l'article 1er de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« À cette contribution sur la masse salariale, s'ajoute une contribution forfaitaire par établissement. »

1.2. Les dispositions de l'article 1.1 de l'accord sont complétées par un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Le montant de la contribution forfaitaire annuelle est fixé à 45 euros par établissement, à compter de la collecte à intervenir au 1er semestre 2026. »

ART.
2

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
3

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale.

Le présent avenant prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des [articles D. 2231-2 et suivants du code du travail](#). Son extension sera demandée conformément aux dispositions des [articles L. 2261-16](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

ART.

Les travaux relatifs au projet de rapprochement des conventions collectives du négoce de l'ameublement et des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager induisent des moyens paritaires supplémentaires pour chacune de ces branches.

En conséquence, le présent avenant augmente pour une durée déterminée les moyens nécessaires à cette négociation.

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).