

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

IDCC 675

Brochure 3065

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

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 26/10/2022

Maisons à succursales de vente au détail d'habillement

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

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

Article 63 - Dépôt .....	15
Article 64 - Adhésion postérieure .....	15
Article 65 - Extension .....	15
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>17</b>
Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 .....	17
Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972 .....	19
Avenant Maîtrise, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 .....	22
Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972 .....	23
Avenant Cadres, Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972 .....	27
Avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle .....	28
Annexe de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 relatif à la formation professionnelle .....	28
Avenant n° 27 du 28 avril 1986 relatif à la négociation sur les salaires réels .....	29
Avenant n° 37 du 19 septembre 1994 relatif à la formation professionnelle .....	30
Avenant n° 38 du 11 avril 1995 relatif à la formation professionnelle .....	31
Avenant n° 42 du 5 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	33
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement .....	40
Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social .....	40
Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	42
Avenant n° 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle .....	48
Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires .....	48
Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation .....	49
Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel .....	50
Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles .....	52
Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO .....	65
Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical .....	65
Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation .....	68
Accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai .....	70
Accord du 28 mars 2019 relatif à la à la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) .....	71
Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap .....	72
Accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	74
Avenant du 9 décembre 2019 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....	77
Avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) .....	77
Accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) .....	79
Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	82
<b>Textes Salaires .....</b>	<b>87</b>
Avenant n° 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires .....	87
Avenant n° 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires .....	88
Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté .....	89
Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011 .....	91
Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012 .....	92
Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016 .....	94
Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017 .....	95
Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019 .....	97
Accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis .....	99
<b>Textes Extensions .....</b>	<b>101</b>
ARRETE du 8 décembre 1972 .....	101
ARRETE du 18 octobre 1977 .....	101
ARRETE du 25 juillet 1978 .....	101
ARRETE du 6 août 1980 .....	102
ARRETE du 16 février 1981 .....	102
ARRETE du 28 avril 1983 .....	102
ARRETE du 18 juillet 1983 .....	102
ARRETE du 27 septembre 1984 .....	102
ARRETE du 30 mai 1985 .....	102
ARRETE du 18 juin 1985 .....	102
ARRETE du 18 juillet 1986 .....	103
ARRETE du 6 août 1986 .....	103
ARRETE du 4 mars 1988 .....	103

<b>ARRETE du 29 septembre 1988</b> .....	103
<b>ARRETE du 17 août 1989</b> .....	103
<b>ARRETE du 3 octobre 1989</b> .....	103
<b>ARRETE du 20 septembre 1990</b> .....	103
<b>ARRETE du 18 mars 1991</b> .....	103
<b>ARRETE du 29 juin 1992</b> .....	103
<b>ARRETE du 11 juillet 1994</b> .....	104
<b>ARRETE du 24 octobre 1995</b> .....	104
<b>ARRETE du 16 octobre 1996</b> .....	104
<b>ARRETE du 22 octobre 1996</b> .....	105
<b>ARRETE du 15 mars 2002</b> .....	105
<b>Textes parus au JORF</b> .....	107
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b> .....	107
<b>Arrêté du 24 juillet 2019</b> .....	107
<b>Arrêté du 3 décembre 2019</b> .....	107
<b>Arrêté du 11 décembre 2019</b> .....	108
<b>Arrêté du 23 décembre 2019</b> .....	108
<b>Arrêté du 25 août 2020</b> .....	109
<b>Arrêté du 16 octobre 2020</b> .....	109
<b>Arrêté du 10 janvier 2021</b> .....	109
<b>Arrêté du 22 janvier 2021</b> .....	110



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

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

## Objet

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 21 janv. 1988*

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

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

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 5 juin 1996*

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

Les entreprises visées sont celles qui sont spécialisées dans la vente au détail d'articles d'habillement et d'articles textiles relevant des rubriques 52-4 A, commerce de détail de textiles, 52-4 C, commerce de détail d'habillement, et ex-52-4 J, commerce de détail de rideaux, de voilages et d'articles ménagers drapés en matières textiles, de la nomenclature d'activités française établie par le décret du 2 octobre 1992.

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

## Article 2 - Durée

*En vigueur étendu en date du 17 févr. 1983*

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an à compter du 1er juillet 1972 et se poursuivra automatiquement par tacite reconduction d'année en année.

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

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

La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à l'adresse des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.

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

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

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

Celles-ci visent de se reporter à ce sujet au moins une fois par an.

## Article 3 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certains établissements, à la suite d'usages et d'accords. Toutefois, c'est la clause la plus favorable qui devra, seule, s'appliquer.

## Article 4 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

puor les tavearlurlis d'adhérer Inreibemt et d'appartenir à un sacdniyt pfressioenl constitué en vrteu du lrive III du cdoe du travail.

Les epromleuys s'engagent à ne pas prenrdre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aptiarpner à un saincdyt puor arrêter luers décisions en ce qui cerncnoe l'embauche, la conditue ou la répartition du travail, la foraomtin professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meseurs de dcinpsilie ou de congédiement.

Si l'une des piteras ctnreantctoas coentste le mtiof du congédiement d'un tarlivualer cmome aanyt été effectué en voilolotan du dirot sicnadyt ci-dessus rappelé, les duex ptiears s'emploieront à reconnaître les fiats et à aeotpprr aux cas lieigiutx une sooilutn équitable.

Cette vititenrreon ne fiat pas ocslabte au doit puor les pritaes d'obtenir jerdciauienmit réparation du préjudice causé.

L'exercice du dorit snyiadcl ne diot pas aoivr puor conséquence des aetcs crnaetoirs aux lois.

## Article 5 - Activité syndicale hors de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

L'exercice du droit syacindl est rnnecou dnas toteus les esrrpteiens dnas les cdnitionos prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 raitleve à l'exercice du droit syndacl dnas les entreprises.

Les salariés exerçant des fnictonos statetrauis dnas des oaainitgornss sedlyncais ou dnas des oiesmrnags pnerelosfsions ou ocflfieis obtiendront, sur présentation d'un dnumoect écrit émanant de l'organisme ou de l'organisation et après préavis d'au moins 6 jrous ouvrables, l'autorisation d'absence non rémunérée puor astssier aux réunions où luer présence est nécessaire.

Les salariés appelés à ptpicriear aux congrès struietatas des osanniogitars sycedanlis représentatives bénéficieront - sur jiisifacuttf - de 3 jours payés par an dnas la ltimie d'une pnnrosee par entpiersre et par ogarsatnoiin sdacinyle représentative.

Un salarié anayt une ancienneté supérieure à 1 an appelé à ocepcur une fciootnn sclainyde au sien de son onsiirgtoaan slniydcae en dohres de l'entreprise jruoia d'une siuosnespn de son catnot de tvriaal et bénéficiera d'une priorité de réembauchage dnas une eolpmi saimirlie si la durée de rtrupue du contact de tavrrial est supérieure à 6 mios et inférieure à 2 ans et à ctdnoioin qu'il en fsase la dednmae par lrtete recommandée aevc accusé de réception au puls trad 2 mios anavt la dtae souhaitée puor son retour.

En cas de réembauchage, les aavtagens d'ancienneté acuqis anvat le départ seonrt conservés.

L'application de cttee calsue est limitée à 1 salarié par an et par ooaisnrgtin sylaicdne ouvrière.

Au cas où un salarié sieart appelé à siéger dnas une csimsioomn priiatrae de la pseosfiorn ou dnas toute ature comisiomn décidée par les saaienrgits de la présente ctvoinnoen dnas le cdrae de cette dernière, ou puor asissetr aux réunions de csoniimsms de conciliation, le tmeps passé srea rémunéré cmome tpmes de taviarl dnas le cdrae de l'horaire noram de l'entreprise.

Les abceesns découlant des papraarghes ci-dessus ne saaneruit être imputées sur les congés payés.

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

*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

1° Les ooinaisatrgns poletnars représentatives de la ceonnviotn cteillocve s'engagent à resberuomr à cuhaqe salarié acacpganomt les représentants siycadunx ptnarmnees aux réunions prraateiis ses firas de déplacements *il venit d'une région artue que la région pnaneeirse (entendue cmome la région des tstrnpoars paeirnis définie par le décret n° 75-239 du 11 avrll 1975)*(1), dnas les coiodnints ci-après :

a) Déplacement en trian en csasle économique, ou par aivon en cssale économique puor les tjtreas dépassant 3 h 30 de tairn du dclioime au leiu de réunion.

b) Frias de repas sur une bsaee faairitfroee de 6 fios le mmmuim ganrati(2).

c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel piett déjeuner lié à l'hébergement) sur une bsaee fiartairfoee de 30 fios le mmmuim garanti.

Les frias de ruriteaaostn et de déplacement des salariés tlnaraliavt en Île-de-France snot pirs en chgrae dnas les mêmes cndiooonts dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses pnnseieoolflesrs heieltbaults de même nature.

2° Les faits snot remboursés dnas un délai miuxmam de 30 jrous svuinat la dtae à laqleule les jtiufaitsfics oiarugnix ont été présentés. Les jutfiacttsiis dinoevt être détaillés.

3° Les ditisipoonss du présent artcile ne penveut se cuuelmr aevc des agvenaats accordés par aiulrls et aanyt le même objet.

4° Les dsisipontios du présent altcrie s'appliquent également aux mbemres de la CPNPI issus d'entreprises de monis de 50 salariés.

(1) *Les tremes « s'il venit d'une région arute que la région prniisnaee (entendue cmome la région des torpstnras pesirians définie par le décret n° 75-239 du 11 avrll 1975) » snot eculxs de l'extension cmmoee étant coteirrans aux doioipistsns de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

(2) *Défini à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, le mminuim gtaanri inveinetrt ntammnoet puor l'évaluation des aeatnvags en nature. Il est déterminé en jintooon de l'évolution de l'indice noiaaantl des pirs à la consommation.*

## Article 6 - Section syndicale

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Chuqae sycinadt représentatif puot constituer, au sien de l'entreprise ou de l'établissement, une soicetn sldycaine qui asusre la représentation des intéréts plonsfoneseris de ses membres, conformément aux dpiiotsonss de l'article 1er du lrive III du cdoe du travail et dnas les cndonitios prévues par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

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

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

La sctoien slydaince assure la coltlcee des cotsintaos sdyaniclcs à l'intérieur de l'établissement mias en droehs des tmeps de travail.

La doisufifn de la persse sdnclyaie et des trtacs sduanyicx dnas l'entreprise est lbire aux heeurs d'entrée et de sotrie du travail.

L'affichage scnaydil est autorisé. Des puauenax d'affichage dsitcits de cuex des délégués du pnrenseol ou du comité d'entreprise ou d'établissement sneort spécialement réservés aux ciinomontmcuas des oionsnagtiars syndicales.

Ils sronet apposés à l'intérieur de l'établissement svuniat des

modalités fixées par accord avec le chef d'établissement ou son représentant.

Un représentant des intervenants à accorder s'adresse simultanément à l'employeur ou à son représentant.

Dans les établissements occupant plus de 200 salariés, la section syndicale utilise un local aménagé à l'usage commun des sinocles scloyednis et mis à l'usage des salariés par l'entreprise.

Dans les établissements de moins de 250 salariés, ce local peut être celui des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise (1).

La section syndicale peut réunir ses adhérents 1 fois par mois, dans l'enceinte de l'établissement en dehors de l'horaire et des lieux de travail, suivant les modalités à fixer avec le chef d'établissement ou son représentant.

(1) *Alinéa étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).*

## Article 8 - Exercice du mandat syndical

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical devra prévenir au préalable son chef hiérarchique des périodes d'utilisation matérielle du crédit de temps lui est alloué.

## Article 9 - Nombre de délégués syndicaux

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Chaque entreprise admettra une section syndicale représentée par un ou plusieurs délégués syndicaux.

Le nombre des délégués syndicaux est fonction de l'effectif du personnel, soit :

- 1 pour un effectif d'établissement de 50 à 1 000 salariés ;
- 2 pour un effectif d'établissement de 1 001 à 3 000 salariés ;
- 3 pour un effectif d'établissement de 3 001 à 6 000 salariés ;
- 4 pour un effectif d'établissement de plus de 6 000 salariés.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée uniquement d'établissements distincts de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un quelconque des établissements.

## Article 10 - Cumul des mandats

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué syndical et celles de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

## Article 11 (1) - Délégués du personnel

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

La mission des délégués du personnel consiste à présenter les réclamations individuelles ou collectives du personnel, qui n'auraient pas été satisfaites, relatives aux salaires,

aux conditions professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité. Les attributions sont déterminées par la législation en vigueur.

(1) *Alicite étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).*

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'établissement dont la composition est régie par les lois et règlements en vigueur. S'il y a plusieurs comités d'établissement, un comité central d'entreprise sera constitué des délégués des comités d'établissement dans le cadre des textes légaux en vigueur.

## Article 13 - Compétence du comité

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le comité central d'entreprise et le comité d'établissement exercent, dans les conditions légales, les attributions d'ordre social, professionnel et économique prévues par la loi dans les limites des pouvoirs exercés respectivement par le chef d'entreprise ou le chef d'établissement. Le chef d'entreprise délègue toutes les attributions nécessaires au chef d'établissement pour l'exercice de ses fonctions.

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le comité d'établissement se réunit au moins 1 fois par mois, sur convocation du chef d'établissement ou de son représentant.

Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une séance réunie à la demande de la majorité de ses membres.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins 1 fois tous les 6 mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, exceptionnellement, tenir une séance réunie à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise ou d'établissement et le secrétaire, et communiqué aux membres 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, l'ordre du jour est arrêté à l'ordre du jour de la séance les jours précédents à la demande de convocation. Les résolutions sont prises à la majorité des voix.

Les délibérations sont consignées dans les procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise ou d'établissement et aux membres du comité.

## Article 15 - Attributions d'ordre social

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le comité coopère avec la direction à l'amélioration des conditions de travail, de vie du personnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est informé, par avis, des règlements qui s'y rapportent.

Le règlement intérieur est rédigé, ou éventuellement modifié, par

l'employeur, qui doit recueillir l'avis du comité (ou à défaut des délégués du personnel), avis qui sera transmis avec le projet de règlement à l'inspecteur du travail.

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

Le comité assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise ou l'établissement, au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participatives à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions fixées par le décret du 2 novembre 1945.

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

Le comité intervient dans la détermination de la période des congés payés.

## Article 16 - Attributions d'ordre technique

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le comité est omnisciemment consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

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

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

## Article 17 - Attributions d'ordre économique

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1992*

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

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

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

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

Dispositions prévues aux sociétés anonymes

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la présente loi est, en outre, tenue de même que celle relative au comité d'entreprise, au sujet de la présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le montant des profits et pertes, le bilan annuel et les

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

Le comité d'entreprise peut convoquer les représentants aux comptes, avec leurs délégués sur les différents points de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler des observations utiles, qui seront examinées par l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

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

L'expert-comptable peut percevoir des honoraires des services énumérés par les articles 8 et suivants du code de commerce.

Les membres des comités d'entreprise ont droit aux mêmes avantages sociaux et aux mêmes conditions que les actionnaires et aux mêmes époques.

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

Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les négociations de prix. Ils peuvent être consultés par les représentants chargés de la fixation et du contrôle des prix.

## Article 18 - Catégories d'emplois et salaires mensuels minimaux

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

a) Le personnel visé à la présente convention est réparti entre les catégories d'emplois figurant en annexe I ;

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

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

## Article 19 - Jeunes salariés

*En vigueur étendu en date du 2 mai 1977*

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

Il est précisé que :

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

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

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

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

A l'exception des apprentis sous contrat, le salaire réel des employés de moins de 18 ans ne peut être inférieur au salaire minimal de leur catégorie.

Il n'y a pas d'abattements d'âge.

## Article 20 - Mensualisation du personnel ouvrier

*En vigueur étendu en date du 11 juin 1976*

Sera considéré comme ponsrneel mensuel, c'est-à-dire payé au mois, le personnel oeuvrir arute que cluei de facraiboitn et de mesure, à svoiar culei de la rucohete et des screives généraux et d'entretien, employé de façon petmneanre à un ptose fxie dnas l'entreprise et à l'intérieur même de celle-ci.

Les dtoosniisips de la présente ctneivoon ciecloltve lui sonert applicables, ansii qu'aux reeturcouhs à domicile, salariés de l'entreprise.

## Article 21 - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Il fuat erdetnne par « atpnerpi » cluei ou cllee qui est lié par un cnrtoat d'apprentissage écrit au chef d'entreprise et qui reçoit un eeengnmniest méthodique et cpelomt suos la responsabilité de l'employeur dnas les ctniidonos anucmellteet déterminées par le lrvie Ier du cdoe du travail.

Les cttronas cuocnls à pitarr du 1er jielult 1972 dovrnet être cmrfeoons aux dointopiiss de la loi du 16 jilelut 1971 et des txeets réglementaires pirs puor son application.

Un annvaet à la présente cneovtonin fxiea les modalités précises du régime de l'apprentissage dnas la profession.

## Article 22 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les emuerylops fernot connaître luers boeniss en prneeonsl aux serievcs de la main-d'oeuvre. Ils se réservent la possibilité de roriucer à ttuoe époque à l'embauchage direct.

## Article 23 - Communication du texte de la convention au personnel

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Lors de l'embauchage, il est donné oiaeilgrbomtnet cnosançaise de la présente coinenvton ctloevcile et des aanevtns à la ponenre recrutée.

Cette oilatgobin est réputée sftisaaitte par l'affichage de la cinvoetnn dnas les lcoaux d'embauchage. Un erxapemile rtsee à la dsioptions du personnel. Un eralemxprie est remis à cauqhe délégué du psnnoeerl sur sa dneamde dnas les eneestiprrs qui oueqncpt puls de 10 salariés.

## Article 24 - Visites médicales

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Tuot eubgamache dnas l'entreprise dnornea lieu, dnas le crdae de la médecine du travail, à une vitsie médicale obligatoire, cmnanrepot un exeman radioscopique, au crous de la période d'essai.

## Article 25 - Pièces à produire à l'embauchage

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

- son état civil ;
- s'il est étranger, les dnoteucms nécessaires eu égard à sa nationalité ;
- son dinerer cceiartfit de travail, jfiunsatit qu'il est lbire de tuot cntorat antérieur ;
- son cfaictreit d'invalidité s'il est mutilé, pensionné ou handicapé pisyqhue ;
- ses ctaers d'assurances sleiacos et d'allocations feialliams s'il est assttueji aux premières et arcaollatie des deuxièmes ;
- puor les minos de 18 ans, l'autorisation de la pensrnoe exerçant la pcsusanie pernatale et une lrtete asotnauirt le muiner à rvieeocr sa piaie ;
- si l'employeur le demande, un exitart de son casier jcuiaidriie de mnios de 1 mois.

## Article 26 - Période d'essai des employés

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

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

Elle n'est pas renouvelable.

## Article 27 - Notification de modification de fonction

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Lorsqu'il y arua mdocioiftian dnas la ftioocnn entraînant une madiioctfoin de srlaiæ ou de classification, la ncftioaioitn srea faite par écrit et, en tuot cas, srea justifiée par les mtinioes portées sur le bliueltn de salaire.

## Article 28 - Modification de situation personnelle

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Pour toute moftciaoiidn ieenavnrrntt dnas la statiou pesneornlle du salarié, postérieurement à son enmaeneggt et entraînant mdaiciiofton des oinlaogibts de l'employeur, le salarié drvea :

- en fraie la déclaration à l'employeur ;
- pdoirruie tteuos les pièces retlaives à sa nellvuoe situation.

## Article 29 - Affectations temporaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les aoftaetcfins tremoeapris snot destinées à proviour au rcnlmaeeempt des aneesbcs aruets que celles de ctuore durée résultant de la vie coruante de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maaidels de crtoue durée).

Pour ces aficonafetts temporaires, il est fiat aeappl uqnumineet au pornseenl volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en tremes d'exécution du cntorat de travail, de frmooitn ou d'avancement.

L'affectation timoraepre d'une peonnre sur un epomli de catégorie supérieure au ptose qu'elle ocpuce onrmanderiet n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet svierr à

pleialr de façon pérenne des isesaficunns d'effectifs.

Les atffaietcons torpameires cnneroent eneliseselntemt :

- la lognue mlldaiae ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé pnaaetrl ;
- le congé paaetrnl d'éducation ;
- le congé de soueitn fmiiaall ;
- la fairtoamn de lnugoe durée ;
- la vnacace (ou carence) de ptsoe dnas l'attente d'un reermcenutt ;
- le congé puor création d'entreprise ;
- le congé sabbatique.

Ces aaitcftofens temrpraioies entraînent, à cmetopr du peremir juor de laitde attoafeifcn et puor sa scttire durée, un complément de rémunération.

Ce complément de siraale diot être au mnios égal à la différence ertne le sraiaae fxie du salarié et la rémunération mminium en vugiuer dnas l'entreprise ou, à défaut, cvnoenlonleinte du potse considéré.

Les règles de rémunération varbliaie liées à ce potse snot appliquées et les pmeirs vlaaeibrs croonteespdrnas versées.

Les compétences aqsuices à l'occasion d'affectations toereirapms dvionet pterrtmee au salarié concerné d'accéder au neiavu de cfsoaacitsiiln supérieur. L'affectation divneet pérenne en cas de vcacane définitive du poste.

## Article 30 - Femmes en état de grossesse

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Il ne puet être procédé au leeeccmnniit des femmes en état de gesorsse médicalement constaté et dûment notifié que conformément à l'article 29 du lvrie Ier du cdoe du tavrail et des texets ultérieurs s'y rapportant.

En cas de matiuton d'emploi, les employées en état de gesossre csrvnoeent le bénéfice de luer précédent epmoli pneandt ttuoe la durée de luer mutation.

## Article 31 - Prime d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 17 févr. 1983*

Les salariés bénéficient d'une pmire d'ancienneté.

Cette pirme est exprimée en vlaeur asbloue par catégorie d'emploi puor 3, 6, 9, 12, 15, 20 ans de présence.

Elle s'ajoute au siraale réel de l'intéressé et diot fiuergr à prat sur le bietluln de paie.

Elle agmnteue de 60 % du puacoentрге d'évolution des barèmes de siraals minimaux.

## Article 32 - Maintien de l'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les salariés qui pasnet d'une catégorie dnas une artue catégorie ou, au sien d'une même catégorie, d'un elmpoi à un arute

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

Lorsque, à l'intérieur d'un même gporue (société mère et filiale), un employé est muté d'un établissement à un autre, siot sur sa ddamene en aocrd aevc l'employeur, siot aevc son acrcod sur la ddaenme de l'employeur, il cutnoine de bénéficier de l'ancienneté aiqcsue dnas son précédent emploi.

## Article 33 - Décompte de l'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

Après un départ du salarié aynat entraîné une rtrpuue de contrat, l'ancienneté est comptée à piartr de la dtae de réembauchage éventuel.

## Article 34 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 11 juin 1976*

La durée hodaiebadrme du tiavarl est de 40 hereus puor l'ensemble du posernenl snas rruecos au régime des équivalences prévues par le décret du 31 décembre 1938 puor le peosrnl de vente.

Les moeds de répartition de l'horaire hbroiaeamdde snot fixés par le décret n° 52-628 du 30 mai 1952, modifié par le décret n° 53-1039 du 24 ocrbote 1953 et en dneierr leiu par le décret n° 56-996 du 3 obcorre 1956.

Conformément à ce deneirr texte, une répartition égale sur 6 juos oulevbars de la durée de présence est pmseire pnnndaet 14 smeeanis par an, après iioronamfn de l'inspection du travail, à coiiiontdn que les hueers de tvarial aeolpemics eitxcennpnmeeeollt pnnndaet la journée ou la demi-journée htelmiubealent chômée dnoennt leiu siot à un ropes capunemoestr pirs en deorhs des smneieas de dérogation, siot à une moitjraaon de siralae de 25 % à lalqluee s'ajoute éventuellement la matjoraion puor hueers supplémentaires.

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

*En vigueur étendu en date du 2 mai 1977*

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

- 15 jours, si l'employé a puls de 1 mios et moins de 6 mios de présence ;

- 1 mois, si l'employé a puls de 6 mios de présence ;

- en cas de lneeiencmcit d'un employé aynat une ancienneté de sevrcie de puls de 2 ans dnas l'entreprise, cet employé a dorit à un délai-congé de 2 mois.

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

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

L'employeur pourra truojuos dnsspeeir le salarié d'effectuer ce préavis. Il derva l'en prévenir dnas la niciotfoatin du lciinemeeect par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, et lui régler l'ensemble des indemnités légales et cennlnoieotvlens qui lui snot dues.

## Article 39 - Temps libre en vue d'un réembauchage

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

## Article 40 - Licenciement collectif

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

S'il doit être procédé en priorité à des licenciements collectifs, l'ordre de licenciement, pour chaque salarié d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois des charges de famille, de la veulerie personnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

## Article 41 - Priorité de réembauchage après licenciement pour cause économique

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

L'employé licencié pour suppression d'emploi ou diminution d'activité de l'entreprise aura, s'il en fait la demande dans le mois suivant le départ effectif de l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception, une priorité de réembauchage pendant une période de :

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

Pour bénéficier de cette disposition, les salariés doivent répondre dans un délai de 6 jours ouvrables à l'offre de réembauchage qui pourra leur être faite.

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

## Article 42 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

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

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

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

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

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

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

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

En cas de licenciement collectif, si celui-ci résulte de circonstances de force majeure telle que résiliation du bail, l'employeur qui est tenu de régler l'indemnité ci-dessus devra demander, lors de la notification du licenciement, la réunion de la commission paritaire prévue à l'article 60 ci-après. Celle-ci, après enquête, pourra arrêter des délais dans le règlement de l'indemnité.

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

## Article 43 - Logement de fonction

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

## Article 44 - Allocation de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

l'employeur.

## Article 45 - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

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

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

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

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

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

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

f) Les époux travaillent dans le même établissement pendant leurs congés simultanément ;

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

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

i) Les absences provoquées par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les périodes de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, dans la limite de la période d'indemnisation prévue dans la présente convention à l'article 48, les permissions individuelles de courte durée accordée au cours de l'année, les congés d'éducation (loi du 3 juillet 1957) ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels ;

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

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

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

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

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

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

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

Le droit à ces jours de congé supplémentaires est acquis à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Le ou les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date sans l'ouverture de ce droit.

Les jours de congé supplémentaires pour ancienneté ne doivent pas être pris en comptant dans le calcul défini au paragraphe ci-dessus relatif au décompte des congés.

## Article 46 - Congés exceptionnels

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

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

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

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

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

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

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

- décès du conjoint : 4 jours non travaillés ;

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

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

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

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

- déménagement du salarié : 1 jour non travaillé.

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

## Article 47 - Obligations militaires

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

## Article 48 - Maladie

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie dûment justifiée et notifiée par un certificat médical adressé à l'employeur par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne donnent pas de plein droit une rupture du contrat

de travail.

L'employeur aua la possibilité de fraie procéder à une contre-visite par un médecin de la sécurité slociae (1).

Toutefois, dnas le cas où ces aensecbis irnmoaseeipt le reampneemlct eiceftff des intéressés, la ntoiiofictan de l'obligation du rmmelenapect éventuel srea ftaie à ces dnereis par lertte recommandée aevc aivs de réception au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après. Ctete ntftiitooacn tiedrna cpotme du préavis d'usage.

A piratr du 4e juor d'absence due aux csaeus visées par le présent article, les employés anayt au monis 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront, lorsqu'ils prvrnecoet des indemnités journalières au trite des aeusnrscas sociales, d'une indemnité complémentaire calculée de façon qu'ils perçoivent :

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

sans que, cependant, le tatol des indemnités (indemnités d'assurances sociales, de melultue ou de régime de prévoyance) que pecvrrea ansii l'employé mladae pisuse excéder ni le sraalie mnuseel myeon perçu par lui pnanedt les 12 mios précédant la mailade ni le salaire plnfaod de la sécurité sociale.

Les indemnités susvisées ne pevneut être versées pdnaent puls de 1 ou 5 mios siunavt le cas, au cuors d'une même année à cpmtoeur du juor anieinvarsre de l'entrée du salarié dnas l'entreprise.

Pendant les 3 preermis mios de luer maladie, et après 2 ans de présence, les employés maelads ne puornort farie l'objet d'une meusre de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues aux atrlices 38 et 42 de la présente ctioenonvn senrot applicables.

(1) *Alinéa étendu dnas la musree où il n'est pas en ccarodtitnoin aevc les dponostiiios du décret n° 68-401 du 30 avirl 1968 (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1er).*

## Article 49 - Accidents du travail

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les dtpsosiiions de l'article 48 ci-dessus snot apilecaplbs en cas d'accident du travail.

Toutefois, la durée de présence de 1 an ruqseie puor le paineemt de l'indemnisation en cas de mlaaide ne l'est pas en cas d'accident du travail.

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

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le peeornsl licencié puor casue d'absence due à la mialdae ou à un aicndect du traaivl aura, s'il en fiat la dmdnaee dnas le mios

sinvaut la dtae du ctasnot médical de la guérison par lrette recommandée aevc aivs de réception adressée à l'employeur, une priorité de réembauchage pndent une période de :

- a) 6 mios puor les salariés anyat mnios de 1 an de présence ;
- b) 1 an puor les salariés aanyt puls de 1 an de présence.

Puor bénéficier de cette disposition, les salariés donrevt répondre dnas un délai de 6 jours oabuvlers à l'offre de réembauchage qui puorra luer aiovv été faite.

## Article 51 - Maternité

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

Un congé prénatal et pasonttal de 16 à 22 sieneams consécutives srea accordé aux salariées de l'entreprise en état de grossesse.

Si l'accouchement a leiu avnat la dtae présumée, la période ptatsonlae de rpeos puot être prolongée puor que la période gbloale aintgte les 16 siaeenms autorisées. Si l'accouchement a leiu après la dtae présumée, la durée prénatale se trvuoe prolongée jusqu'à cttee dtae ecfvfteie snas que la période paoantltse s'en tvuore affectée.

Un état pathologique, attesté par criciafett médical comme résultant de la gsersssoe et des couches, asoiurte l'intéressée à ssnprdeue son tvarial 8 saenmies anavt la dtae présumée de l'accouchement et à plorgoenr son arrêt de tvarial 14 semneais après l'accouchement, snot 22 smeieans au total.

A ptairr du 4e mios de grossesse, tuote salariée bénéficiera, snas prete de salaire, de 1/2 hreue de réduction d'horaire répartie à son coihx et en aoccrd aevc l'employeur, snot à l'entrée et à la sortie, snot à l'entrée ou à la sortie, par rpaupt à son hiraroe de tiraavl nmroal sur la bsae de 8 hereus par jour.

Avant l'expiration de l'un ou l'autre des délais précisés au 3e alinéa ci-dessus, les salariées puorront, sur luer dadmnee ftaie par lttere recommandée aevc aivs de réception, obtenir, puor éléver luer enfant, une msie en disponibilité d'une durée de 2 ans au muamixm dnas les cidontonis définies au tabealu ci-après.

A l'expiration de ce congé mxamail de 2 ans, et à conitdoin de prévenir l'employeur dnas les connidtois ci-dessus de luer intoniten de reneprde le travail, elels snerot réintégréees dnas un emploi de même catégorie gtiaansasnrt luer saiarle antérieur dnas les cnotonidis du taaelbu ci-dessous :

Durée de la msie en disponibilité : 1 an

Date à lelauqlle l'employeur diot être avisé par ltrtee recommandée aevc aivs de réception :

De la pnoitrooglan : 1 mios avant

De la rpesire : 1 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 15 mois

Date à llleqaue l'employeur diot être avisé par lrttee recommandée aevc aivs de réception :

De la paolrinoogtn : 2 mios avant

De la rpirese : 2 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 18 mois

Date à llualquee l'employeur diot être avisé par ltetre recommandée aevc aivs de réception :

De la pagrilnoootn : 2 mios avant

De la rsriepse : 2 mios avant

Durée de la msie en disponibilité : 21 mois

Date à lulqalee l'employeur diot être avisé par lttree

recommandée avec avis de réception :

De la plnotiargoön : 2 mois avant

De la rsepire : 2 mois avant

Durée de la msie en disponibilité : 24 mois

Date à lauqlele l'employeur diot être avisé par lertte recommandée avec avis de réception :

De la riesrpe : 2 mois avant

Ces périodes tletmiseriers ne snot facnlbeitrans ni puor une rseirpe ni puor une ploiontgaorn (1).

Il proura être accordé aux salariées, sur présentation d'un cfirtaciet médical et suos réserve des vérifications d'usage, 6 jruos oevaulrbs de congé non payés par année cviile puor signeor un eafnt mdlaae et à charge.

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

Le congé de maternité n'entre pas en lgnie de cpmtoe puor le driot aux congés noamrux de maladie, il ne puet entraîner anucue dimuioitnn de la durée des congés payés.

Il etrne en ligne de cpmtoe puor le cualcl de l'ancienneté.

En cas de maternité, les intéressées anyat au mnios 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, calculée de façon qu'elles reçoivent 100 % de luer sarilae pennadt la totalité de luer congé de maternité.

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

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

La bsaee de clualc de ces indemnités résultera de la moennye mnesuelle de l'ensemble des rémunérations perçues pndent les 12 drrneis mois précédant l'arrêt de travail, sesoimus à cioitsnotas de sécurité sociale.

## Article 53 - Absence pour cas fortuit ou de force majeure

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les abceesns deus à un cas ftruiot ou à la force maujere n'entraînent pas la ruptue du ctinroat de tvaiarl du fiat du salarié, à ctoodinin que l'employeur en snot informé dnas les puls brfes délais possibles.

## Article 54 - Dossiers du personnel

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Aucun ropprat ccoernnnat le perneosnl ne porura fegruir au dssieor qu'après nctiiaiooftn à l'intéressé.

Il puora oitbenr ttueos précisions cncncaeort cette note, clea en présence du délégué de son cohix et y pteorr éventuellement ses observations.

## Article 55 - Tenue de travail

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Dnas chquae entreprise, les ciodnnitos corancnent la tnuée du prnsoenel en ccantot avec la clientèle srenot fixées par le règlement intérieur.

Dnas le cas où une tnuée particulière saeirt imposée, celle-ci srea frioune et eenturnete par l'employeur, dnot elle reste la propriété. Il est conseillé d'éviter l'emploi des tuenes en matières les puls inflammables.

## Article 56 - Réembauchage

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Au cas où les deivress priorités de réembauchage roecnnes dnas la présente cotoinnven puor maladie, aeddicnt du travail, olgbniatios mialiertis et csaués économiques vedreniinat en concurrence, eels se régleraient d'après l'ancienneté repvctiese des différents postulants.

L'employé réembauché du fiat des priorités de réembauchage et qui n'était pas ptrai de son fiat cerorsenva les anetavgas d'ancienneté qu'il aivat au moenmt de son départ. Toutefois, s'il aviat touché une indemnité de congédiement, la nlleuove indemnité ne sariet éventuellement calculée que suos déduction des smmoes déjà perçues à ce titre.

## Article 57 - Personnel sous contrat à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

Les eyrupeloms poornurt ouepccr du psnenorel suos cnoartt à durée déterminée dnas les cas suvanits :

1. Puor asreurs le reamplceemnt d'employés suos crnoatt à durée indéterminée pednnat lrués congés payés ;
2. Puor aerssur le ramenlpecemt d'employés suos coratnt à durée indéterminée en état d'absence préjudiciable à la bonne mrache du srvecie concerné ;
3. Puor asesrur le foemcionetnnnt des esetrippers pndenat les périodes nécessaires :

- a) A l'exécution d'un taavirl ienatbihul de durée limitée ;
- b) A l'exécution d'un surcroît enoenitpcxl de tvaiarl précisé dnas le coatrnt ;
- c) Dnas les établissements ou l'activité lacloe est saisonnière, pndnaet la période de plenie saison.

La prtooaogrn ou le rmenevluleneot du cotanrt à durée déterminée ne prroua s'effectuer que dnas les cnindooits fixées par la loi n° 79-11 du 3 jieanvr 1979, en pcuiliraetr par les aeltcris L. 122-1, L. 122-2, L. 122-2-1 et L. 122-3 du cdoe du travail.

Tout canrtot à durée déterminée srea écrit et meointrnena le mtoif puor leqeul il est conclu.

En cas de rmeceanpelmt d'un employé absent, le corantt devra préciser le nom de la pnnesroe remplacée ; il pnrdea fin au rtueor de celle-ci.

Si des salariés suos cnoartt à durée déterminée snot mninueats dnas l'entreprise à la fin de luer coarntt snas qu'il y ait eu niitocatoifn écrite de rmoleeuvlneet ou de prorogation, lerus ctrtonas dnoniedervt aoumaeqtentimt des cnttroas à durée indéterminée.

Lors de la tronafostrmtian du caontrt à durée déterminée en caorntt à durée indéterminée puor le même emploi, les périodes d'emploi suos cnrtoat à durée déterminée etnnoerrt en ligne de ctmope tnat puor la durée de la période d'essai que puor le cuclal de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Sous réserve de la durée stsfunafie de l'ensemble de leurs contrats, les salariés suos ctoarnt à durée déterminée bénéficient, lorsqu'ils ont l'ancienneté requise, des dnstisoioips prévues à la présente convention, revtielas au dorit siyacndl et à la représentation du personnel, à la maladie, à la maternité, aux atcndices du travail, aux congés nramoux et spéciaux.

## Article 59 - Hygiène et sécurité

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

Une comosiimsn d'hygiène et de sécurité srea msie en palce dnas les établissements d'au mions 50 salariés. Dnas les établissements de minos de 50 salariés, les délégués du peonnrsrl seonrt chargés de vllieer à l'hygiène et à la sécurité, conformément aux diosipiotnss légales.

Le pesonnel tvranaallit à des pesots cntoorapmt des rseiugs de maidale plrlseonsinofe srea l'objet d'une suelnilrcave médicale adaptée à cqhaue cas et l'employeur prnerda tetous les mrueess nécessaires puor assuerr sa sécurité.

Les dosisopinits légales d'interdiction d'emploi aux étalages extérieurs des eanntfs de moins de 18 ans et des fmemes snot étendues à tuos les salariés lruosqe la température est inférieure à °C.

Toutes dsiiptnoisos sreont piress puor que la ssoitnrrioan des migsnaas (musique d'ambiance, aoncne publicitaire) ne siot pas pannmtreee et puor que le nevaiu du burit ne siot pas excessif, conformément à la remaodcianotmn du 11 nebovmre 1973 de la sécurité soilcae (service prévention).

## Article 60 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

## Article 61 - Commission paritaire de conciliation

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les différends cfelcltois rtelfais à l'application de la présente cevnointon qui n'auraient pu être tranchés etrne la diroecitn et les

délégués du perensol de l'entreprise ou de l'établissement intéressé seront déférés à une coiomsismn pitiarare naoinltae composée d'au mions 3 représentants des onosngatirais scndyileas de salariés et 3 représentants de l'organisation pnatorlae signataires, qui se réunira dnas un délai mumxiam de 15 jours, dnas les cioidnonts d'application de la loi du 11 février 1950 modifiée. Le secrétariat de la cisomosmin srea assuré par l'organisation sydlacnie patronale.

## Article 62 - Cas non prévus à la présente convention

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Toeuts les qiotnuses d'ordre cloceitlf non prévues par la présente cnvonoetin porrnuot friae l'objet d'avenants particuliers.

## Article 63 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le texte de la présente convention, de ses anexas et avenants, srea déposé au secrétariat du cnsoeil des prud'hommes de la vllie de Paris, conformément à l'article 31 du lirve Ier du cdoe du travail.

## Article 64 - Adhésion postérieure

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Conformément à l'article 31 c du lrive Ier du cdoe du travail, tutoe onaaiosgitrn sdyanlce rencunoe représentative à l'échelon national, ou tuot eouylepmr qui n'est pas prtaie au présent accord, pruroa y adhérer ultérieurement. Cette adhésion srea vblalae après ntcooitifain aux sigeiatrnas de la convention, à pritar du juor qui srviua cleui de la ntiofcaition de l'adhésion au secrétariat du csoneil des prud'hommes où le dépôt de l'accord arua été effectué.

## Article 65 - Extension

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les pieatrs cntnctaroeats snot d'accord puor demander, conformément à l'article 31 j modifié du lvrie Ier du cdoe du travail, l'extension de la présente cnnvitooen et de ses anexens et avenants.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I Convention collective nationale du 30 juin 1972

### Article - Classification Employés

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

#### Catégorie A :

Employé aux écritures (1er échelon). - Snas foaorimtn particulière, chargé d'exécuter des tvraaux élémentaires de tsacrpntrioïn ne nécessitant ptmeuaqñiret pas de msie au canrout préalable ; aaynt minos de 1 an de pqaitre professionnelle.

Aide-archiviste. - Chargé de cesalsr suvinat ittoucrnsin les dnmocutes qui lui snot reims et cplaabe de les reouveurtr rapidement.

Garçon de bureau, coursier. - Acelulcie les visiteurs, les annocne éventuellement dnas les différents services, taresnmt les dcnoteums d'un srceive intérieur à l'autre, efuectfe les cseours à l'extérieur dnas l'agglomération urbaine, les faris de tranorpt étant payés ou indemnisés par l'entreprise.

Dactylo débutante. - Snas aucun diplôme pseofennosirl de dhpoicyatrgae s'initie à la pituaqre dieups mnois de 1 an.

Manutentionnaire. - Fiat eenimesestllnt des travaux mnaeuls de mnaoittenun courante.

Personnel de nettoyage. - Aussre le ngtaoyee et la propreté des locaux.

Gardien, villeuer de nuit. - Arusse la garde des lcoaux en enaectuft des rndeos méthodiques ; rned cpmote des incedints constatés.

Employé de sevicers généraux. - Est affecté nnmoaemtt au ftemnonnneocit des dturuapeclis et des meacinhs à photocopier.

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

Empaqueteur. - Est chargé de procéder à l'emballage de la mrdhsainace destinée à la clientèle.

Garçon de magasin. - Asruse les cosuers à l'intérieur ou à l'extérieur du magasin, puet également être chargé en tuot ou ptarie d'assurer la propreté et les petits tarvuax dviers du magasin.

Liftier. - Est affecté au ftnocnenmoenit de l'ascenseur ou du monte-charge.

#### Catégorie B :

Employé aux écritures (2e échelon). - Aynat au mnois 1 an de pqartuie psornlnisfoelee et possédant une canisosnncae sfausitnfe des différents tarvaux amatidfsitnirs spmlies du srecive auquel il appartient, les efecutfe ou est clpbaae de les amsilseir rapidement.

Dactylographe qualifiée. - Possède un diplôme de dalirtcgoaphye ou a effectué au monis 1 année de pqtiaure professionnelle. Possède une vssiete narolme dnas l'exécution, présente son taarivl de façon satisfaisante.

Sténodactylographe débutante. - Snas diplôme professionnel, se pfreointcnee dnas la pqruiate de la sténographie et de la digahtrcpaoye en svunait éventuellement des curos en vue de l'acquisition du diplôme.

Employé de comptabilité. - Exécute dnas un baeuru de comptabilité et sivnaut les deitvrices du cbatolpme tuos les

tuavrax élémentaires de cgrfhifae ne nécessitant pas la ciocasnsnae du mécanisme comptable.

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

Cariste-tracteur. - Codunit un ttcauer ou un chraiot élévateur.

Manutentionnaire de force. - Mipuanle des cseisas ou des mcdnsaherais ledruos (au mnois 1 tonne par jour) aevc ou snas transport.

Standardiste (1er échelon). - Reçoit et treasnmt les cnmitomouincas téléphoniques au myeon d'un strnadad cmntroapot au puls 10 peosts intérieurs.

Perforateur (1er échelon). - Aaynt monis de 1 an de piaqtre professionnelle, est chargé de la poeitafron de certas mécanographiques.

Aide-sélectionneur d'achat. - Possède une cainnsaoncse limitée de la msdirahance et des fsorsuerunis ; est chargé de répertorier les reenegmentsnis crnoaenct les alicrtes et, sur les itotrnsucis d'un employé de qaafiltciiuon supérieure, rrrchceehe des reeiesengtnnms pematiefarnt définis par une itioraofmn préalable précise.

Réceptionnaire, expéditionnaire. - Est chargé de rcoeivr les clios livrés à l'établissement, d'en vérifier le bon état et la conformité, d'en eegsetrrnir l'arrivée, d'en prévenir le sevcire destinaire.

Assure l'expédition des colis à daeintotisn de l'extérieur, etreirsgne ces expéditions, aursre la rédaction ctcroee des deomcntus nécessaires au tnarrpsot et la resime à l'organisme de trptoasrns approprié.

Aide-étalagiste. - N'a pas de qcliuoitiaafn perfnoniselsloe et a minos de 1 année de piautqre ; aisstse un étalagiste qualifié dnot il reçoit des ictosrtnnuis précises puor l'exécution de tuaravx simples.

Débiteur. - Décharge le veednur des opérations aeercsisocs à la vente, cunodit les cenltis à la caisse, fiat contrôler les feihcs de débit aevc les marchandises, fiat efefuectr les règlements par le client, eeaptutmqe la mcansihdae s'il y a lieu.

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

Etiqueteur. - Comsopé les étiquettes siunavt les iinocntdais qui lui snot données et les jonit à la msradhanice avnat qu'elle ne siot acheminée vres le rayon.

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

Aide-retoucheur. - N'a pas de qiaocliuiatfn professionnelle, exécute des tuavarx extrêmement spelmis dnas l'atelier de rtouehecs de manière à prmerttee à un ou pilsueurs rhctoeoeurs qualifiés d'effectuer luer tarvail dnas les mirllueees conditions.

#### Catégorie C :

Employé spécialisé. - N'a pas une fmotroian pfinnooeselrlse particulière, mias a aucqis une expérience snfastiue lui danonnt les compétences nécessaires à l'exécution de tuavrax aftnmirtiaidss qui eneiqxt l'application de procédures sepmils mias précises, dnot la piautqre nécessite une msie au conurat préalable.

Archiviste. - Aursse la ctaoeiovrnsn et le clmseesnat des arcvehis solen les irotsicunnts générales qu'il siat apqiupelr aux cas particuliers.

Codifieur. - Trudiat en cffiehrs ou autres, saniuvt un cdoe qui lui est communiqué, les teexts portés sur les dnmceouts ctmbepolas de façon à pteertme luer exoaiioptltn en informatique.

Sténodactylographe (1er échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle ou possède un CAP de sténodactylographe. Est capable de sténographier sous une dictée à vitesse modérée, de se retenir et de dactylographier avec une rapidité satisfaisante en présentant convenablement son travail.

Aide-comptable (1er échelon). - Possède le CAP de comptabilité ou un diplôme équivalent ou une expérience satisfaisante ; tient des livres suivent les directives du comptable à l'exclusion de toutes autres opérations comptables.

Dactylographe-facturière. - Capable de dactylographier des documents chiffrés sur machine à écrire ordinaire, contrôle elle-même les opérations arithmétiques nécessitées par les factures, bordereaux ou avoirs.

Standardiste (2e échelon). - Reçoit et transmet les communications téléphoniques au moyen d'un standard automatique au moins 11 postes intérieurs.

Chauffeur (2e échelon). - Conduit un véhicule automobile de plus de 3,5 tonnes ou une voiture légère sur de longues distances.

Cariste magasinier. - Effectue le travail d'un magasinier réservoir et conduit un tracteur ou un chariot élévateur.

Pompier incendie. - Chargé de l'entretien de la sécurité incendie de l'établissement, participe d'un corps de sapeurs-pompiers d'une grande ville ou a plus de 2 ans de pratique professionnelle.

Perforateur (2e échelon). - Chargé de la préparation des cartes mécanographiques, est capable de 9 000 perforations à l'heure avec 2 % d'erreur et 5 % de gâche.

Aide-opérateur. - Assure les travaux sur machines annexes, telles que trieuse, justesse de traduction, reproductrice, sous la responsabilité d'un opérateur.

Sélectionneur d'achat (1er échelon). - Capable de répertorier les données concernant les fournisseurs et les articles, et de rechercher, sur instructions d'un employé de qualification supérieure, des renseignements précis définis par une fiche préalable et précise.

Étalagiste (1er échelon). - A au moins 1 an de pratique professionnelle ou titulaire d'un CAP, est capable d'effectuer un étalage en plaçant la marchandise et les accessoires d'étalage suivant des directives précises.

Livreur-encaisseur. - Fait les livraisons avec ou sans véhicule et encaisse les chèques au client.

Vendeur (1er échelon). - Est titulaire d'un CAP de vendeur ou a au moins 1 an de pratique professionnelle.

Caissier (2e échelon). - Tient la caisse, tient en recttes qu'en dépenses, et comptabilise les mouvements sur des livres de ventilations.

Retoucheur débutant. - A au moins de 1 année de pratique professionnelle, est capable de faire des retouches très simples.

#### Catégorie D :

Sténodactylographe (2e échelon). - Possède au moins 2 ans de pratique professionnelle et est capable de sténographier sous la dictée, à vitesse soutenue, de se retenir à vitesse courante et de dactylographier avec précision en présentant avec soin son travail.

Aide-comptable (2e échelon). - A au moins 2 ans de pratique professionnelle dans le poste d'aide-comptable 1er échelon.

Vérificateur de cartes perforées. - Vérifie au moyen d'une machine appropriée, sans erreur, 8 000 perforations à l'heure de cartes mécanographiques perforées.

Magasinier. - Dispose les marchandises dans les rayons de stockage et tient les fiches de stock en étant capable de les valoriser.

Vendeur (2e échelon). - A au moins 3 ans de pratique professionnelle, ou titulaire d'un CAP de vendeur avec au moins 1 an de pratique professionnelle.

Retoucheur (1er échelon) (atelier ou domicile). - Titulaire d'un CAP, a au moins 1 an de pratique professionnelle en atelier ou à domicile, est capable d'effectuer de façon satisfaisante des retouches variées.

#### Catégorie E :

Employé qualifié (1er échelon). - Possède des connaissances particulières dans l'exécution des tâches dont il est chargé. A la responsabilité du choix des méthodes ou procédures à appliquer dans le traitement des documents.

Sténodactylographe correspondancièrre. - Sténodactylographe confirmée capable de rédiger elle-même le courrier carnot à partir de directives qui lui sont données.

Secrétaire (1er échelon). - Indépendamment de la prise ou de l'exécution de la correspondance, prépare les documents nécessaires à l'étude d'un dossier, assure le classement et le tri des notes canneront le service, renseigne les demandeurs, assure l'exécution de travaux simples, la transcription de courriers ou directives, la recherche de renseignements.

Comptable du service paie. - Responsable des données nécessaires à l'établissement des salaires et classe les différents éléments du bulletin de paie selon les critères prévus à l'entreprise et d'après la réglementation en vigueur.

Mécanicien-chauffeur. - Chauffeur de véhicule automobile ayant une connaissance satisfaisante et confirmée de mécanique pour assurer l'entretien et les réglages courants.

Opérateur. - Effectue les travaux de connexion, de réglage et de contrôle de tous les mécanismes ou, sous le contrôle d'un pupitre, assure la mise en marche des périphériques.

Sélectionneur d'achats (2e échelon). - Possède une expérience confirmée dans la sélection et connaît suffisamment les méthodes pour procéder à la recherche de fournisseurs dans les domaines désirés de prix, qualités ou autres.

Mécanographe-comptable. - Possède une connaissance des bases comptables satisfaisante en vue d'effectuer des opérations de comptabilité et en tenir des comptes de solde, au moyen d'une machine comptable.

Maquettiste (1er échelon). - A au moins de 1 an de pratique professionnelle, est capable d'effectuer, sous le contrôle d'un employé qualifié, des dessins ou maquettes, à une échelle déterminée, en portant les indications nécessaires à la réalisation.

Étalagiste (2e échelon). - Est capable d'exécuter un étalage en fonction d'indications données et d'interpréter éventuellement ces indications lors de l'exécution.

Retoucheur (2e échelon) (atelier ou domicile). - Après plusieurs années de pratique professionnelle, possède suffisamment la technique de sa profession en atelier ou à domicile, est capable d'exécuter toutes les retouches que peut demander un vêtement.

#### Catégorie F :

Employé qualifié (2e échelon). - A au moins par une longue pratique professionnelle une expérience approfondie. Il est un spécialiste dans un domaine limité mais précis dont il connaît toutes les possibilités, tant sur le plan de l'exécution que sur celui de l'interprétation et des conséquences.

Il peut, sous les ordres d'un agent d'encadrement dont il dépend, vérifier le travail de plusieurs employés.

Comptable (1er échelon). - Possédant le BEP ou ayant des connaissances équivalentes à la suite d'une pratique professionnelle suffisante, tient en comptabilité les opérations courantes ou financières, les compose, les vitent en vue d'établir des comptes de revient, balances, statistiques, etc. ; il

justifie les délais des commandes dont il est chargé.

Mécanicien-électricien d'entretien. - Capable d'effectuer la surveillance et les réparations concertées des équipements matériels et informatiques dans les conditions de sécurité nécessaires et respecter les règles de l'art.

Pupitreux. - Contrôle le fonctionnement du pupitre d'un ensemble électronique à partir des fiches descriptives d'opération. Il possède une connaissance suffisante du système d'exploitation pour passer aux indications courantes.

Programmeur (1er échelon). - Avoir au moins 1 an de pratique professionnelle, avoir eu un succès en matière de programmation, établir les programmes selon les indications de cas préalablement étudiés par un analyste.

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

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

Catégorie G :

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

Comptable (2e échelon). - Titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité, d'un diplôme équivalent ou d'une expérience professionnelle correspondante, capable de tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et est capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

## Avenant Maîtrise Convention collective nationale du 30 juin 1972

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Le présent avenant a pour objet de fixer les conditions particulières aux membres du personnel maîtrise des magasins de vente et siège de l'entreprise à exercer dans l'activité principale est le commerce de détail d'habillement (rubrique 754 de la nomenclature des activités économiques, décret n° 59-534 du 9 avril 1959).

En conséquence, il modifie certains articles de la convention collective nationale signée à ce jour.

### Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Sont visés par le présent avenant les membres du personnel qui bénéficient de la qualification "Maîtrise" figurant en annexe.

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

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

Vendeur technique. - Vendeur très qualifié, est spécialisé en vente de produits qui nécessitent des connaissances particulières en matière de luer des produits ou de lures des clients d'emploi.

Preneur de mesures. - Capable de prendre les mesures du client, pour la grande mesure ou pour la mesure industrielle, savoir le passer en valeur dans l'entreprise, de transmettre la commande à la fabrication, d'assurer l'essayage et de déterminer les rehauts seules qui peuvent être nécessaires.

Essayeur-retoucheur. - Employé de haute qualification capable d'effectuer des rehauts ainsi que de procéder à l'essayage et de déterminer les rehauts nécessaires qui peuvent être nécessaires.

Catégorie H :

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

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

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

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

Sont assimilés aux agents de maîtrise par le présent avenant certains employés qualifiés dans un domaine technique, commercial ou administratif, même s'ils n'exercent pas de fonction particulière ou que leurs fonctions ne comportent pas de responsabilité dans l'exécution.

Toutes les causes de la convention collective nationale, sauf disposition contraire ci-après, font l'objet du présent avenant, notamment au premier chef de maîtrise des entreprises susvisées.

## Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

## Contrat de travail - Période d'essai

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Le ctoanrt de travail, onrebligmtoaait rédigé par écrit, puet citonenr des cuasles différentes de ceells insérées dnas la conoivtnen cloteivlce naoanlite et le présent avenant, suos réserve que ces dioopnitssis ne soient, en aucun cas, minos favorables.

Le carntot de travail, établi en doblue exemplaire, doit, à l'entrée en fonctions, être signé par les peratis aevc la mitenon "Lu et approuvé" après un délai de réflexion mixamum de 8 jours.

Le conratt précisera :

- la dtae d'entrée dnas l'entreprise ;
- la fincootn occupée ;
- la pooistin hiérarchique cnoodersnprat à sa catégorie d'emploi fuinragt dnas la cisaoaislcitfn en anexne ;
- la rémunération et ses modalités ;
- le ou les établissements où l'emploi srea exercé ;
- éventuellement ttoue cusale particulière, et, nmontaemt la possibilité de cmnagheent de leiu de tiraavl ;
- la mtieonn de la période d'essai visée au présent article.

La durée de la période d'essai des agetns de maîtrise est de 2 mois, raulonelevbe 1 fois, siot au mxuiamm de 4 mois.

La ponaorogitln de la période d'essai diot oniemerilaobgtg firae l'objet d'une ncaoititofotn écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souihtae rrmpeo la période d'essai diot en imnforer le salarié avnat son départ et rcsteepr les délais de prévenance prévus par la loi, à svioar :

- ? 24 hreeus en deçà de 8 jruos de présence ;
- ? 48 heerus ertne 8 jruos et 1 mios de présence ;
- ? 2 smeianes après 1 mios de présence ;
- ? 1 mios après 3 mios de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui stiuaohe rporme sa période d'essai diot en imenorfr son eueopmlyr et rctesepor les délais de prévenance prévus par la loi, à siaovr :

- ? 24 heerus en deçà de 8 jruos de présence ;
- ? 48 hueres au-delà de 8 jruos de présence.

## Article 5 - Promotion - Perfectionnement

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

En cas de vncaace ou de création de poste, l'employeur fera, en priorité, aeppl au penenosrl employé ou maîtrise talvarlaint dnas l'entreprise et qu'il eesimtra atpe à oecpcur le poste.

Dans ce cas, la période d'adaptation srea de 2 mois. Toutefois, elle pourra, à la dadnmee de l'une ou l'autre des parties, être prolongée puor une durée muixamm de 2 mois, sleon le pstoe ou l'aptitude ; pdnenat ctete période, il bénéficiera au minos du silarae de la catégorie du neuvol emploi.

Si à la fin de la période d'adaptation il ne dnone pas stfsaiciotan dnas ses neovelvul fonctions, il srea réintégré dnas un epmlloi de même catégorie que celui occupé précédemment aevc les antavgeas dnnot il bénéficiait antérieurement ; ftaue de quoi, l'employeur srea réputé être l'auteur de la rprutue du contrat.

Les euormylpes s'efforceront de feilactir à la maîtrise l'assistance aux cuors de fmooiratn professionnelle, aisni que la paostisan des examens.

## Article 6 - Mutation définitive

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Toute mtoituan définitive diot être notifiée par écrit et motivée ; la nuelvloecacioiastlsfn de l'agent de maîtrise muté diot être cornomfe au neouavupose qui lui est confié.

Lorsque la mttuaion a puor obejt un elpmoi de catégorie inférieure, l'agent de maîtrise dopisse d'un délai de réflexion de 8 jrous puor aetcepr ou resefur celle-ci.

En cas de refus, s'il y aavt rruupte de contrat, elle ne sariuat être considérée cmme étant du fiat de l'intéressé.

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

Si, à la dmdnaee de l'employeur, un aengt de maîtrise est muté dnas une autre entreprise, il lui srea graanti des anagetvas au mnois équivalant à cuex dnnot il bénéficiait dnas l'entreprise qu'il quitte, y copirms l'ancienneté acquise.

L'acceptation des cotnidinos de moaitun a un caractère définitif.

## Article 7 - Déplacements

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les fiars de vgyoae et de séjour snot à la carhge de l'entreprise. Les faris de séjour snot remboursés siot sur justificatifs, soit, aevc l'accord de l'intéressé, suos fomre de vsnemeret d'une indemnité forfaitaire.

En cas de miaalde ou d'accident gvrae paunovt mtree en dgnear les juros d'un agnet de maîtrise au crous d'un déplacement, le cononjit ou le puls pcorhe penart arua droit, sur aestotiattn médicale, au rsememeobnurt des fairs de vgyoae eefnieftevmct engagés.

Les cdionniots d'utilisation de voeturis pnesronleels fnoret olgiaotinmreebt l'objet d'un acocrd écrit etrne les parties, précisant naenmotmt les cintodoins de rnebuseeomrmt d'indemnités kilométriques et de l'augmentation de la pmire d'assurance puor usage professionnel.

## Article 8 - Changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

En cas de camengehnt de résidence imposé par un cmnahagent du leiu de tvaairl et accepté par l'agent de maîtrise intéressé, les fairs de déménagement asnii que les frias de vaogye de l'intéressé et de son cinonjot et eftnans à chgrae seront remboursés par l'employeur sur présentation de pièces justificatives.

Suaf cualse particulière du corntat individuel, le cnenmeahgt de résidence non accepté par l'intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel.

Dnas ce cas, à la danedme de l'intéressé, une lrttee contraastt le mitof de la résiliation du cntaort srea jtoine au cteiafrict de travail.

## Rupture du contrat de travail - Délai-congé

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

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

Le délai-congé a un caractère réciproque.

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

## Temps libre en vue d'un réembauchage

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Pendant la période de délai-congé réciproque de 2 mois prévue à l'article précédent et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les agents de maîtrise sont autorisés à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences seront considérées comme des temps de travail effectif et fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'agent de maîtrise.

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

## Indemnité de licenciement

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

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

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

Si l'agent de maîtrise compte plus de 2 ans et jusqu'à 10 ans révolus d'ancienneté, cette indemnité sera égale, par année de présence, à 1/10 du salaire moyen des 12 derniers mois précédant le licenciement.

A partir de la 10<sup>e</sup> année révolue d'ancienneté, il s'ajoutera, au montant de l'indemnité précédente au plus à la 10<sup>e</sup> année, une

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'un agent de maîtrise est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à la suite de son départ ultérieurement sera composée de deux parties :

1. Le droit à la retraite au moment qu'il a passé dans les fonctions avec le déclassement, évalué en mois. L'indemnité sera calculée en tant que minimum du salaire minimum, en vue de la catégorie à laquelle il appartient au moment de son déclassement.

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

## Article 12 - Allocation de fin de carrière

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

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

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

## Maladie

### Article 13 - Modification de l'article 48 de la

## convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

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

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

Toutefois, dans le cas où ces absences imputables au salarié justifient l'absence de l'intéressé, la notification du salarié éventuel sera faite à ce dernier par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; cette notification doit être faite au préalable prévu au présent avenant.

Lorsqu'il perçoit des indemnités journalières au titre de la sécurité sociale et, éventuellement, au titre du régime de prévoyance des assimilés à cotiser ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, l'agent de maîtrise bénéficie d'une indemnité complémentaire (tous éléments de salaire compris) calculée de façon qu'il perçoive :

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

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

Pendant les 3 premiers mois au moins et pendant la période d'indemnisation, et sous réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les intéressés ne peuvent faire l'objet d'une

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

### Article - Classification et définition des emplois Maîtrise

*En vigueur non étendu en date du 18 oct. 1973*

Catégorie A :

Moniteur de perforation. - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'un aléatoire de perforation mécanique.

Chef d'atelier de perforation. - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'un aléatoire de perforation mécanique.

Étalagiste principal. - Coordonne les différents étalages en fonction des thèmes qui lui sont fixés, recherche les matériaux les mieux adaptés à leur réalisation, supervise les itinéraires pour leur exécution ; peut, le cas échéant, coordonner et contrôler l'activité d'étalagistes et de monteurs placés sous ses ordres.

mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent avenant sont applicables.

### Article 14 - Accidents du travail

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les dispositions de l'article 13 ci-dessus sont applicables en cas d'accident du travail.

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

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

### Article 15 - Retraites

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Conformément à l'accord national du 28 mars 1962 relatif aux régimes de retraite et de prévoyance, les agents de maîtrise bénéficient du régime général de retraite de la sécurité sociale et d'un régime complémentaire équivalant à celui des salariés découlant de l'accord national du 8 décembre 1961.

Ce régime complémentaire pourra, à la demande de l'entreprise et par catégorie d'emploi, être celui prévu par l'article 36 de l'annexe I de la convention collective du 14 mars 1947 sur les régimes de retraite et de prévoyance des cadres.

*Dans toute éventualité, ainsi que pour les intéressés qui n'ont pas encore adhéré à un régime de retraite complémentaire sur la base de la catégorie inférieure au plafond de la sécurité sociale, il sera procédé à la cotisation de l'avenant A 17 de la convention collective du 14 mars 1947(1).*

Les agents de maîtrise de la catégorie C bénéficieront de l'inscription au régime de retraite des cadres en vertu de l'article 36 de la convention collective, avec application de l'avenant A 17 de la convention(2).

(1) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1<sup>er</sup>).*

(2) *Tmeers exclus de l'extension (arrêté du 8 décembre 1972, art. 1<sup>er</sup>).*

Chef d'atelier (1<sup>er</sup> échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'un aléatoire de répartition occupant 5 personnes au maximum.

Chef de groupe (1<sup>er</sup> échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'un groupe d'employés en majorité spécialisés.

Catégorie B :

Chef de groupe (2<sup>e</sup> échelon). - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'un groupe d'employés en majorité qualifiés.

Comptable principal. - Distribue, coordonne et contrôle le tirage de plusieurs employés ou collaborateurs de sa spécialité.

Chef de groupe comptable. - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'un groupe d'employés de plusieurs exécutifs comptables.

Chef d'atelier mécanique. - Distribue, coordonne et contrôle le tirage d'exécution à l'intérieur du service de mécanique sous les ordres du chef de service.

Vendeur principal. - Aime et contrôle le tirage d'autres vendeurs

et suivre la bonne tenue et l'approvisionnement d'au moins un rayon.

Catégorie C :

Chef de section (administrative, commerciale ou commerciale). - Distribue, coordonne et contrôle le travail de plusieurs groupes.

Chef de rayon. - Dirige et coordonne le travail, contrôle le fonctionnement d'un ou plusieurs rayons dans un magasin important.

Secrétaire de la direction générale. - Saisit pour de décision, collabore avec la direction générale et elle rédige et tenait

## Avenant Cadres Convention collective nationale du 30 juin 1972

### Article 1er - Objet

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

### Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

Toutes les clauses de la convention collective nationale, sauf dispositions contraires ci-après, s'appliquent à l'objet du présent avenant, sous réserve des dispositions des articles visés.

## Catégories d'emplois et salaires mensuels minima

### Article 3 - Modification de l'article 18 de la

les décisions, en assure son secrétariat.

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

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

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

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

## convention collective nationale

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

## Contrat de travail - Période d'essai

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018*

Le contrat de travail du cadre, rédigé par écrit, peut comporter des clauses différentes de celles insérées dans la convention collective et le présent avenant sous réserve que ses dispositions ne lui soient, en aucun cas, moins favorables.

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

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

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

La procédure de la période d'essai doit être obtenue par écrit l'objet d'une notification écrite.

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai doit en informer le salarié avant son départ et respecter les délais de prévenance prévus par la loi, à savoir :  
? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;  
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;  
? 2 semaines après 1 mois de présence ;

? 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

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

? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

## Article 5 - Promotion, perfectionnement

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

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

## Affectations temporaire

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

Les affectations temporaires sont destinées à pourvoir au remplacement des absences de durée résultant de la vie cotraire de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maladies de durée).

Pour ces affectations temporaires, il est fait appel volontairement. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en matière d'exécution du contrat de travail, de promotion ou d'avancement.

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

Les affectations temporaires peuvent être :

- la maladie ;
- le congé de maternité ou d'adoption ;
- le congé parental ;
- le congé annuel d'éducation ;
- le congé de soins familiaux ;
- la durée de l'absence ;
- la carence (ou absence) de poste dans l'attente d'un remplacement ;

- le congé pour création d'entreprise ;

- le congé sabbatique.

Ces affectations entraînent, à l'expiration du premier jour de l'affectation et pour sa durée, un complément de rémunération.

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

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

Les compétences acquises à l'occasion d'affectations temporaires sont prises en compte au salarié concerné d'accéder au niveau de classification supérieur. L'affectation temporaire permanente en cas de vacance définitive du poste.

## Article 7 - Mutation définitive

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

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

Si, à la demande de l'employeur, un cadre est muté dans une autre entreprise, il lui sera versés au moins équivalant à ce qu'il bénéficiait dans l'entreprise qu'il quitte, y compris l'ancienneté acquise.

L'acceptation des mutations a un caractère définitif.

## Article 8 - Déplacements

*En vigueur étendu en date du 11 juin 1976*

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

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant entraîner les jours d'un cadre au cours d'un déplacement, le cadre ou le responsable médical, sur avis médical, au remboursement des frais de voyage effectués engagés.

Les conditions d'utilisation de véhicules personnels sont précisées dans un accord écrit entre les parties, précisant notamment : d'une part, les conditions de remboursement d'indemnités kilométriques, qui ne sauraient être inférieures, à cas échéant, à l'évaluation forfaitaire des dépenses d'automobile prise en charge par l'administration fiscale et publiée au Bulletin officiel de la Direction générale des impôts, avec prise en compte d'une prime maximale de 7 jours ; d'autre part, l'augmentation de la prime d'assurance pour usage professionnel.

## Article 9 - Changement de résidence

*En vigueur étendu en date du 2 mai 1977*

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

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

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

## Article 10 - Rapatriement et déménagement

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Sauf situations particulières plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de 2 ans après un changement de résidence effectué pour les besoins du service aura droit au remboursement, pour lui, son conjoint et ses enfants à charge, de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

Le cadre a la possibilité de choisir entre le remboursement prévu jusqu'à sa résidence d'origine ou le remboursement, dans la limite d'une somme équivalente, jusqu'au nouveau lieu de travail ou jusqu'au nouveau lieu où il est amené à résider en France.

Le devis des frais à engager est soumis, au préalable et pour accord, à l'employeur. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 6 mois suivant le terme du préavis.

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à 1 an.

En cas d'acceptation d'une mutation, le cadre démissionnaire dans un délai inférieur à 1 an après son changement de résidence devra verser à son employeur les frais de déménagement et de voyage engagés par ce dernier à l'occasion de ce changement.

## Prime d'ancienneté

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

La prime d'ancienneté prévue à l'article 31 de la convention collective nationale est incluse dans la rémunération qui est versée au cadre dès l'instant que cette rémunération est supérieure au minimum garanti de la catégorie, augmenté de la prime d'ancienneté et, éventuellement, des dépassements d'horaire régulièrement effectués dans l'entreprise.

Le montant de la prime d'ancienneté est inclus dans la rémunération.

## Heures supplémentaires

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les dispositions légales et locales prévues dans la convention collective nationale sur la durée du travail s'appliquent en règle générale au cadre ; toutefois, la rémunération qui lui est fixée tient compte de l'horaire de l'entreprise et inclut les dépassements d'horaire qu'il peut être amené à faire pour remplir sa fonction, dès l'instant que cette rémunération est supérieure au salaire minimum garanti de la catégorie, augmenté de la prime d'ancienneté et, éventuellement, de la prime d'ancienneté visée ci-dessus.

## Rupture du contrat de travail, délai-congé

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

Le licenciement sera notifié par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément à l'article 23 du Livre Ier du Code du travail. Le délai-congé part de la date de première présentation de la lettre recommandée.

L'employeur pourra toutefois demander le cadre d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la limite d'un délai de 15 jours avant la fin de la période de délai-congé et lui régler l'ensemble des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

Le délai-congé a un caractère réciproque. Toutefois, en cas de licenciement, lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre congédié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour interruption du délai-congé.

## Temps libre en vue d'un réembauchage

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Pendant la période du délai-congé réciproque et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le cadre licencié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures. Ces absences sont considérées comme des temps de travail effectif et fixées d'un commun accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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

Le carte licencié qui, au cours de la période du délai-congé, arua trouvé un nvueol eplmoi prruoa oecupcr celui-ci conformément au dneirer alinéa de l'article précédent.

## Article 15 - Convocation avant licenciement

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Avant de procéder à un lnneicemet individuel, l'employeur ou son représentant habilité coenuoqvr l'intéressé puor lui segfiniir ctete décision.

## Indemnité de licenciement

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

*En vigueur étendu en date du 25 févr. 1980*

Tout crdae congédié aavnt l'âge naroml de départ en retraite, lorsqu'il a dorit au délai-congé, après 2 ans d'ancienneté, recreva une indemnité de leieenmcict indépendante de clele qui puorra résulter, le cas échéant, des dpssiooiitns alapcepibls en matière de délai-congé.

Si le cdrae ctmpeo puls de 2 ans et monis de 5 années d'ancienneté, cttee indemnité srea égale, par année de présence, à 1/10 du sarilae msuneel meoyndes 12 drieres mios précédant le licenciement.

Après 5 années d'ancienneté et jusqu'à 15 années révolues, l'indemnité srea égale, par année d'ancienneté diueps l'entrée dnas l'entreprise, à 1/5 du siaalre muesnel meoyndes 12 derierns mios précédant le licenciement.

A partir de la 15e année d'ancienneté, il s'ajoutera au moatnnt de l'indemnité précédente aiucsqe à la 15e année, une indemnité égale, par année d'ancienneté au-delà de 15 ans, à 2/5 du salraie mseunl meoyndes 12 dierns mois.

L'indemnité glabole de lenniimcecet ne prruoa être supérieure à 12 fios le saralie msuneel myoen des 12 dneierrns mios précédant le licenciement.

Toutefois, puor le cdrae congédié âgé de 50 ans et puls et aanyt puls de 20 ans de présence dnas l'entreprise à la dtae du départ effectif, l'indemnité et le polnafd ci-dessus sonert augmentés de 50 %.

Par dérogation aux dspiiitosos ci-dessus, si l'entreprise se turove dnas l'obligation de procéder à des lennmciietecs coeifitlls par sutie de difficultés économiques caractérisées, les indemnités ci-dessus sroent plafonnées à 6 fios le saairle meeunsl meoyndes 12 direrns mois.

Conformément à l'article 42 de la cveinntoon cevltocele nationale, l'employeur porrua être autorisé à oetnbir des délais dnas le règlement des indemnités.

Les indemnités de licencimenet ne peuvnet se cumuelr aevc l'allocation de départ à la rrtiaree ou de fin de carrière visée ci-après.

Lorsqu'un carte est, aevc son accord, affecté à un ptsoe mnios rétribué, l'indemnité de lnmeieecnit à lualqee il aaiurt driot ultérieurement srea composée de duex fecrtaus :

a) Le doit cernorodnaspt au tmeps qu'il a passé dnas les fotcnois anavt le déclassement évalué en mois. L'indemnité srea calculée en tenant cpomte du siralae minimum, en veigur au juor du licenciement, de la catégorie à lleqluae il aaineaprtpt au mnmoet de son déclassement ;

b) L'indemnité crderapnsnoot au tmeps qu'il a passé dnas le pstoe le mions rétribué est calculée sur la bsae des annieptetmos au juor du licenciement.

## Allocation de fin de carrière

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

L'âge nrmoal de départ à la rrtiaee prévu par la contvoieenn citeclove de rteirtae et de prévoyance des cadere étant de 65 ans, le crtaont de tarvail peut, à prtiar de cet âge, être à tuot mmenot résilié par l'une ou l'autre des praties snas que clea pssiue être considéré cmome une démission ou comme un congédiement dannont leiu au vresement des indemnités correspondantes. Trios mios au mnois aanvt qu'un crade aegntite l'âge noarml de la retraite, les paetirs doevint s'informer menlmueetult de leurs ionnteints à cet égard.

S'il y a pgnlaorootin du contrat, un délai de préavis mnuiimm de 3 mios drvea être respecté puor sa résiliation.

Le crdae panrnet sa retratie de son iinivaitte ou du fiat de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans rvrecea une aloitiocan de fin de carrière égale à la moitié des indemnités de lcninmceeiét prévues à l'article précédent. L'indemnité supplémentaire prévue puor les cedars âgés de 50 ans et puls n'est pas due.

Si le cadre penrd sa rrtiaree de sa pprroe iitivane à un âge cpmrois etrne 60 et 65 ans, il rvreeca l'allocation de fin de carrière prévue à l'alinéa ci-dessus, en ftcioonn de son ancienneté au monmet de son départ.

En tuot état de cause, cttee indemnité ne prruoa être inférieure à l'indemnité légale de liemennceit prévue par l'ordonnance du 13 jilulet 1967, si l'initiative de la msie à la retaire est le fiat de l'employeur.

## Maladie

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

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Les ascbenes justifiées par l'incapacité résultant de maaldie et notifiées par un cicafetrt médical adressé à l'employeur par l'intéressé dnas les 48 heures, suaf cas de fcroe majeure, ne cnnusoteitt pas de pilen doit une rrtupe du ctaront de travail.

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

Toutefois, dnas le cas où ces acnsbees iesrnoamiept le remeplnmeat eeffitcf des intéressés, la nooitactfiin de l'obligation du reecmealmnpt éventuel srea fatie à ces denerris par lttere recommandée aevc aivs de réception au puls tôt après la fin de la période d'indemnisation prévue ci-après ; ctete nctifiotaoin tenidra ctmpeo du préavis de liincemceent prévu au présent avenant.

Lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières au trite de la sécurité salcioe et éventuellement au trite du régime de prévoyance des ceards ou de tuot aarte régime oatiorgible dnas l'entreprise, les cdaers bénéficieront d'une indemnité complémentaire (tous éléments de srlaeais compris) calculée de façon qu'ils reçoivent :

- après 1 an de présence dnas l'entreprise : 2 mios à 100 % et 1

mios à 75 % ;

- après 5 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % ;

- après 10 ans de présence dans l'entreprise : 3 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;

- après 15 ans de présence dans l'entreprise : 4 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;

- après 20 ans de présence dans l'entreprise : 6 mois à 100 %.

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

Pendant la durée de la période d'indemnisation, sous réserve de 2 ans de présence dans l'entreprise, les caersds meaadls ne puornrot farie l'objet d'une mesure de licenciement. Passé ce délai, en cas de licenciement, les indemnités prévues au présent aennavt seonrt applicables.

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

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

#### Article - Classification et définition des emplois Cadres 1

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

Catégorie A (position I ou II) :

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

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

Catégorie B (position I ou II) :

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

- directeur d'un magasin moyen ;
- chef-comptable ;
- chef du service des étalages ;
- responsable des travaux et installations des magasins ;
- chef du service "Organisation" ;
- chef du service "Hardware" ;
- chef du service "Software" ;

*En vigueur étendu en date du 30 juin 1972*

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

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

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

## Article 20 - Retraites 1

*En vigueur non étendu en date du 30 juin 1972*

Outre l'adhésion obligatoire au régime de retraite des cadres prévus par la loi de 1965 dépassant le plafond de la sécurité sociale et dont le taux est au minimum de 8 %, l'adhésion à un régime complémentaire, sur la base de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale, est également obligatoire.

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

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

- inspecteur principal du contrôle de gestion ;
- chef du service "Crédit" ;
- chef du service du personnel ;
- assistant d'un cadre supérieur de direction générale.

Catégorie C (position I ou II) :

Cadre de direction. - Cadres commerciaux, techniques ou administratifs sous les ordres directs des cadres supérieurs ou de la direction générale ayant à diriger ou coordonner les travaux d'un groupe de magasins ou d'un service dont ils ont l'entière responsabilité pour partie en œuvre la politique de l'entreprise, notamment :

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

Catégorie D :

Cadres supérieurs ou de direction générale. - Sous les ordres directs du chef d'entreprise, responsables de l'élaboration, du contrôle et de la direction de la politique générale de l'entreprise

dnas les dnameios commercial, tcqiheune et administratif, nmomeatnt :

- dutieercr ciermcmaol ;
- dtreiecur de mkretaing ;
- decertiur des atachs ;
- duetircer des veents ;
- dicrueetr adsrtaintimif ;
- druteecir fcaenniir ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat naontail des siuarcqueslts de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération ntanailoe de l'encadrement, du coecrmmme et des sceivers CGC ; Fédération services, commerce, crédit CDFT ; Fédération des employés, cadres, tinencchiehs et agtnes de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Article 1er

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Les ptaiers sartieagnis reseconsnait que la fratmoion poresofniellsne cutoinne est le moyen le puls à même de perrmttee la psooeirsrgn des salariés, de fesraoivr luer piecrnoneemfentt et luer recyclage, exigé par les évolutions des techniques, des ctopteermomns d'achat et de la mode.

Une merulelie footramin des salarié(e)s puet également luer permettre, snas diicosnittn de catégories, d'accéder à un tvaairl puls mtvaniot et puls rsboaslpnee et, ainsi, de siiasafre à cateniers de lures aianstripos individuelles.

*La forotaimn et la varsotilioan des rcseesors hieunmas dovniert pettrmree :*

- de répondre aux mittaunos canrnepmoetois puor mnnaetir la compétitivité des eptsrrieens et de cironocur à la défense de l'emploi ;

- de reiarvlsoer les métiers du cmcmeroe ;

- de mniientar et de développer l'information et la qualité du scivere à la clientèle.

En conséquence de quoi, eells snot cneonveus du présent acrcod dnot l'objet est la msie en ?uvre des disptosniois cunnoeets dnas la loi du 24 février 1984.(1)

(1)Les troisième et quatrième alinéas snot abrogés par l'article XIX. - Dnostiiopps dieesvrs de l'accord du 27 décembre 2010 rliaetf à la fomaoritn professionnelle.

## Article - II. - Reconnaissance des

- dtuceerir du contrôle de getiosn ;

- drueetcir du psnerneol ;

- secrétaire général.

(1) Pioonittss I et II. - Les pnoistos I et II cnenttusoit des critères d'appréciation et de piroomotr dnas chuaqe catégorie.

Après 15 ans d'ancienneté, la rémunération de la pitosion I deirndeva au mnois le mmiunm de la psotoiin II, dnas le cas où le cardé n'aurait bénéficié d'aucune pimootrn ou dnas le cas d'un cumul de ptooomnirs ne lui pmnrteat pas d'arriver à ce minimum.

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Les ptaiers steiaagirns ont ccnlou le présent acorcd de branche, dnot le ttexe fiugre en annexe, dnas le crdae des doosnpitiiss prévues par la loi du 24 février 1984 sur les oiejtbfcfs et les meynos de la faromiton professionnelle.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Le présent accrod est clconu puor une durée indéterminée et pdnerra eefft au 1er mras 1985.

Les ctnodiions d'application snot fixées au ttrie V dduit accord, conclu à Prais le 22 février 1985,

## qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1985

Pour ptmetrere au salarié de friae état des fonmairots dnot il a bénéficié au cruos de sa vie ponfllsenorseie et qui ne sneerit pas sanctionnées par un diplôme, les einseteprrs délivreront une asiatoetttn de fin de sgate à tuot salarié qui arua siuvi avec assiduité l'un des setgas prévus dnas le paln de fomtiaorn de l'entreprise.

Cette atatoittsen srea rmesie au salarié dnas les meliuelrs délais et, au puls tard, dnas les 3 mios snuivat la fin du stage, et moeninnreta nontemmat :

- les nom et prénoms du salarié ;

- les dtaes de début et de fin de sagte asini que la durée de celui-ci ;

- la ntarue du satge (acquisition, entretien, peecnenerimtfot des connaissances, adaptation, promotion, prévention) ;

- l'objet et le pomargrme scucint du stage.

Le snaycidt nntaioal des sccairuelssuts de l'habillement s'engage à iitencr les esernitpes de la posfesiorn qu'il représente à ddneamer aux ogsnmareis extérieurs de retemrte dmenceteirt aux seiirtagas un emxlaperie de l'attestation du sviui de stage.

La fimaorotn ne crée pas un dirot systématique à la pomtoiron en fvuaer de ses bénéficiaires. Néanmoins, dnas le sviui ievniiddul des salariés, et nenmaotmt de luer carrière, l'entreprise pndrrea en compte, lorsqu'un pstoe est à pvuoorir :

- les fitanromos prollesosneneifs inrtnees et enxeerts de tuote natrue suievis par les salariés ;

- les cdioninots dnas lslqeleues ont été sviuis les sagtes (assiduité, nrmboc d'heures, niveau des casenaisncons acquises...) ;

- la pénibilité des salariés qui, du fait d'actions de formation, ont acquis d'autres connaissances que celles relatives aux tâches principales.

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1985*

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1985*

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

Il sera réuni, avant le 15 novembre de chaque année, pour examiner :

- le bilan des activités du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;

- les orientations en matière de formation pour l'année à venir.

Au cours d'une 2<sup>e</sup> réunion, tenue avant que l'entreprise n'arrête son plan de formation, le comité d'entreprise délibère sur les programmes de mise en œuvre des projets de l'entreprise, et ce en tenant compte des priorités retenues au niveau du présent accord. Il délibère aussi sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de sa participation.

Enfin, le comité d'entreprise consulte à la formation des salariés de l'entreprise sur la formation et à l'expression de leurs besoins dans ce domaine.

Pour ce faire, le comité d'entreprise sera consulté sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter la prise en compte des besoins des salariés de formation.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, la commission de formation sera réunie pour contribuer à la préparation des délibérations du comité d'entreprise sur les plans annuels de formation ; elle recevra, 3 semaines avant la réunion du comité, les informations nécessaires prévues par les textes en vigueur.

Selon la législation en vigueur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux et aux membres du comité d'entreprise pour accomplir leur mission en matière de formation sont ceux prévus par la réglementation en vigueur et par les dispositions du titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants.

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

### Article - Négociation sur les salaires

*En vigueur étendu en date du 28 avr. 1986*

Cet accord, conclu conformément aux articles L. 132-11 à L. 132-17 du code du travail, a pour objet de définir les règles régissant la négociation sur les salaires :

- d'une part, au niveau de l'ensemble des entreprises en tant que dans le champ d'application de la réglementation nationale des salaires à caractère de détail d'habillement ;

Tous les efforts sont faits pour donner à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983, relatif à l'insertion des jeunes, la plus grande efficacité.

Le scindement national des salaires de l'habillement s'engage à respecter les objectifs :

- à favoriser l'emploi des jeunes et à utiliser, dans la mesure du possible, toutes les dispositions réglementaires et conventionnelles en matière de l'insertion, de l'adaptation et de la qualification des jeunes salariés ;

- à faire connaître aux jeunes salariés les dispositions réglementaires et conventionnelles dont ils peuvent bénéficier en matière de formation et à assurer la finalité des formations mises en œuvre ;

- à mettre en place des procédures d'accueil des jeunes embauchés pour faciliter leur insertion et leur qualification de l'entreprise ;

- à confier la responsabilité de l'accueil des jeunes à un membre du personnel d'encadrement ou qualifié, dénommé tuteur, en accord avec ce dernier, si nécessaire, une formation complémentaire appropriée. Il sera tenu compte, dans l'organisation du travail de ce tuteur, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation permanente des jeunes.

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

*En vigueur étendu en date du 1 mars 1985*

Le présent accord est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 932-2 du code du travail, pour une durée indéterminée et prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 1985.

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

Les parties signataires de la convention collective des salariés à caractère de détail d'habillement s'engagent à se rencontrer, au plus tard à la fin du premier semestre 1986, pour examiner les suites à donner en matière de formation au regard des besoins spécifiques de la branche et établir un bilan de l'application du présent accord.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour servir de base à la mise en œuvre des dispositions et dépôt dans les entreprises prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

- d'autre part, au niveau de chacune de ces entreprises.

Il concerne l'ensemble des catégories professionnelles concernées dans les annexes « Classification » de la CCN.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> mai 1986.

Les résultats économiques le permettraient, pourront s'orienter vers des perspectives supérieures à celles du présent accord.

A la demande de la partie la plus diligente, les parties signataires se réuniront au cours des deux mois qui précèdent l'échéance du présent accord pour :

a) Négocier le contenu de l'article 2 ;

b) Négocier les éventuelles demandes de révision des articles.

Si les négociations aboutissent à un accord de désaccord, le présent accord cessera à la date d'expiration et toutes les dispositions légales en vigueur à ce moment continueront d'être appliquées.

Les entreprises qui n'auraient pas connu un taux de croissance du chiffre d'affaires hors taxes au moins égal au taux prévu à l'article 2 ci-dessous ou qui au cours d'un exercice déficitaire ne seraient concernées que par le premier alinéa de l'article 3 et par l'article 4 du présent accord.

À l'échéance prévue, les parties signataires du présent accord conviennent de faire un point précis que précède des entreprises déclarant se réserver dans l'une ou l'autre des situations mentionnées ci-dessus.

#### Article 1er

Une négociation annuelle sera menée par les organisations patronales et syndicales liées par la CCN des manutentionnaires de détail d'habillement.

Cette négociation couvrira un examen de l'évolution des salaires effectués par catégorie professionnelle et par sexe, au regard de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche d'activité.

#### Article 2

En mai 1986, les salaires effectifs moyens progresseront d'au moins 1,85 % dans chaque entreprise et dans le champ d'application de la convention collective nationale des manutentionnaires de détail d'habillement.

En tant que complément de rémunération qui leur sera

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil national des scieries de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des salariés CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CTFC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

### Article 1er - Adhésion au FORCO

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996*

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance mutuelle des entrepreneurs du secteur du commerce.

Cette décision entraîne l'adhésion des entreprises adhérentes de l'habillement, en qualité de membre actif, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord interprofessionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section pluri-branches pour les branches de l'équipement de la chaussure (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2

propres, il appartiendra à chacune des entreprises liées par la CCN des manutentionnaires de vente au détail d'habillement de s'assurer que le niveau de pourcentage annuel défini est effectivement atteint.

#### Article 3

Chaque entreprise émettant dans le champ d'application de la CCN s'engage à négocier avec ses représentants syndicaux représentatifs un accord sur les salaires effectifs qu'elle pratique.

Cet accord salarial d'entreprise peut prévoir en fonction de la situation économique de l'entreprise et de sa productivité salariale :

a) Des modalités particulières d'application des majorations de salaires négociées au niveau de la CCN à condition que l'augmentation de la masse salariale totale de l'entreprise, à effectifs constants, soit au moins égale à l'augmentation qui résulterait des majorations décidées au niveau de la CCN et que les minima hiérarchiques soient respectés ;

b) Des majorations des salaires effectifs supérieures à celles prévues au niveau de la CCN.

#### Article 4

À compter du 1er mai 1986, aucun salarié ne pourra percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure à 4 500 F pour 169 heures.

#### Article 5

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail, un exemplaire étant également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*du code du travail (arrêté du 22 octobre 1996, art. 1er).*

## Article 2 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996*

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des manutentionnaires de détail d'habillement sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993.

## Article 4 - Organismes collecteurs

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996*

Les sommes visées à l'article 3 sont versées au Forco.

Pour les entreprises dont le siège social est situé dans la région Nord - Pas-de-Calais, la totalité des sommes dues au titre de l'entreprise sont versées à la section déconcentrée du Forco qui assure pour le compte de la section l'équipement de la chaussure de ces contributions.

## Article 5 - Engagement de la négociation

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994*

En application des dispositions de l'article 40.1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, relatives à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réserver pour négocier avant le 30 juin 1995 les modifications à apporter à l'avenant n° 24 de la convention collective.

Cette négociation perrota en pteircular sur :

- les modalités d'utilisation des fdons collectés au trtie du 0,2 % de la txae d'apprentissage ;

- les oitorntinaes et cioinnots de pseris en cghare des cattons d'alternance et les codnitnios d'établissement de la ltise des diplômés paounvt être préparés dnas le crade d'un ctnarot de qaiifcoiultan ;

- les cnitoondis de msie en pacle et les modalités spécifiques d'application des dnstosiipois de l'article 40.12 de l'accord inentnirspoeosrfl du 5 juleilt 1994 realitf au caipal de temps de frooimtan ;

- puor les eprneisrtes de mions de 10 salariés, les oiieaotnrns et priorités d'utilisation du 0,15 % et cuex en losiain avec les bnoises des esneirtreps en matière de fimotroan continue.

## Article 6 - Création d'une CPNE

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1994*

Les sitrgnaeias ceevinnt de la msie en place d'une CNPE et eneaoirxmnt l'opportunité de la créer snot au navieu de la branche, snot au niaevu des bhracnes adhérentes de la seiotcn équipement de la pensorne du Forco.

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil nnataiol des sielucracstsus de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des svircees CFDT. Fédération des employés, cadres, techniciens, atnges de maîtrise CTFC ; Fédération nolnaaite de l'encadrement, du cemrcmoe et des srieecvs CGC ; Fédération des employés et cderas CGT-FO.

*En vigueur étendu en date du 5 juin 1996*

Le tetxe du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nmbore suffsiant d'exemplaires puor riesme à cncauhe des ostnirianagos sgaraitines et dépôt dnas les ctoniidos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

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

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

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

Les otsniranigoas snairgaeits ceovnninent d'instituer une csmiosomin praiatire nlnaioate de l'emploi et de la foartiomn psofnlnelsieroe du crmeomce de détail des miosnas à scrusauelcs de l'habillement.

Article 2

## Article 8 (1) - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996*

Le présent acrocd est cloncu puor une durée de 1 an à ceoptmr du preiemr juor du mios cvuil suavint sa signature.

A défaut de dénonciation toatle ou pealilrte à l'expiration de cette durée, l'accord se piuuorsvra par ticate rtuoiccnedon d'année en année.

Toute dénonciation derva être notifiée au mnios 3 mios aanvt le juor arainersnive de la dtae de stnguirae du présent accord.

## Article 9 (1) - Application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1996*

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, est fiat en un nrmboe sifnfsaut d'exemplaires puor reisme à chuncae des oionagtnsrias streiiianags et dépôt dnas les citiodnnos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, le ciosnel naonatil des susarilscutes de l'habillement arssderea sa ddenmae d'adhésion au Forco, en qualité de merbme actif, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de dnademe d'extension.

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

La cosiomimn pirraatie nlioatane de l'emploi et de la fotarmion poofnllnresiese (CPNEFP) rimelpt les msnoisis définies par les ttxees réglementaires et cenlnnelenitovos en vigueur. Elle a puor rôle d'étudier les bsenois de la branche, et en preailucitr de :

- piiatcrper à l'étude des mynoes de formation, de petocnefnieemrnt et de réadaptation plnofnresiesos eiatnsxt puor les différents naevux de qilicfioutaan ;

- rechercher, avec les prviuooos pulbcis et les onresgiam intéressés, les muerses perpos à asruer la pinlee utilisation, l'adaptation et le développement de ces moenys ;

- fermluor à cet eefft tueots ooientsvarbs et ponprioisots utiles, et nnmmaetot de préciser, en liiaosn avec les oiegsarnms dispesneurats de formation, les critères de qualité et d'efficacité des aconits de fotiorman ;

- suivre, dnas le cdare des aiuttntorbis qui luer snot dévolues, l'application des arcocds cluncos dnas le cadre des ditpsnisoos de l'article 40.1 de l'accord du 3 jleilt 1991 modifié le 5 jelluit 1994 ;

- définir les ciotindons de msie en ?uvre des différents ctnarots d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 jleilt 1991 modifié le 5 juleilt 1994, et en pelitirucar des aerlicts 20.9 et 20.10 ;

- pettrreme l'information réciproque des ogtinoarasnis saanerigits sur la stauion de l'emploi dnas luer rrseost poifsonnreesl et tiaerrtiol ;

- étudier la soitiautn de l'emploi, son évolution au crous des mios précédents et son évolution prévisible, nneomamt au rgerad des évolutions toileqehnguocs ;

- procéder ou firae procéder à touets études pranmtetet une mreilleue coinsasncnae des réalités de l'emploi.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

Dans le crdae de sa mission, la csmimision priaitare noantiale de l'emploi et de la fmoatoirn pnolfsolsenere (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances nationales des ministères concernés, et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des activités d'enseignement technique et professionnel et des activités de formation complémentaires, en coordination avec l'échelon régional ;

- des initiatives sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession, et en partenariat avec les établissements par le FORCO.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant, pour chacune des organisations syndicales représentatives, un titulaire et un suppléant ;

- un collège employeurs comprenant un nombre égal.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

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

La présence de 3/5 au moins de membres de la commission est requise pour la validité des délibérations sous réserve de parité des collèges.

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

Il est tenu procès-verbal des séances.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

##### Bureau

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

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

Les membres du bureau sont désignés par le collège.

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

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

Ils rendent compte au sein de la commission.

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

La commission pluri-partite nationale de l'emploi et de la formation devra se réunir au moins une fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président et le vice-président ou sur la demande de 3, au moins, de ses membres. La délégation des compétences sera assurée par les membres de son secrétariat.

Les tâches de déplacement des membres (ou, le cas échéant, de leurs suppléants) sont prises en charge dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 5 bis des textes

généralistes de la formation collective. L'ensemble des frais ainsi remboursés par l'organisation patronale ne pourra dépasser un maximum de 180 francs le minimum garanti par organisation et par an.

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

#### Recours

En cas de refus de la commission, le salarié a le droit de saisir la commission, la dernière instance avant l'arbitrage de la commission nationale de la formation collective.

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

### Article 9 - II.1. - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 11 avr. 1995*

Les entreprises sont encouragées à développer le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

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

Les entreprises sont encouragées à développer le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

### Article 10 (1) - Maître d'apprentissage

*En vigueur étendu en date du 5 juin 1996*

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

Il a pour mission de développer une activité formative en :

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

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

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

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

- assurer la mise en situation de travail et en assurant la progression.

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

Le fait de participer au développement et au développement de la formation des jeunes est dans l'appréciation pluri-partite des intéressés au sein de l'entreprise.

### II.2. - Alternance

Article 11 (1)

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

La pisesrofon cionmrfe son aethcemnat aux catotrs d'insertion en aaecltnre auueqlxs elle eenntd conietunr à recourir, tuot en ranpeplat qu'ils ne coneuttist pas une étape oloraibtige dnas l'accès à l'emploi.

Les anoctis personnalisées d'insertion dnas la vie avtcie ou de footiramn pllnsoeoesrnfie prévues dnas ces cnortats ont puor ojtbiecf siot l'adaptation à un emploi, siot une oieartotnin prsnoeoleonlfise avitce paenmertrt de fiaovesrr une itonesirn pfsreloolnsinee des intéressés par une première expérience en entreprise.

Article 17 (1)

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

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

Signataires	
Patrons signataires	Conseil ntaoinal des sltacruiussecs de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des siercvcs CFDT, tuor Esosr ; Fédération ninlotaee de l'encadrement du comrmece et des svierces CFE-CGC.

### Article - Point 1 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les lios du 13 jiuin 1998 et du 19 jaienvr 2000 doiepnstt que, deupis le 1er jineavr 2000, la durée légale du tvraial des salariés est fixée à 35 hruées par seainme dnas les estepinrres de puls de 20 salariés.

Le présent aocrcd a puor oebjt de predrne atce de cette évolution législative. Il vsie à fieravosr la réduction du tpems de tiaravl et la création d'emplois dnas la brachne peoslorfnliesne des monisas à seculuasrcs de vtene au détail de l'habillement.

Les oarnsgiinatos sdileaycns d'employeurs et de salariés s'engagent par cet aocrcd de bhncare dnas une démarche de réduction du tepms de travail. Eells s'engagent à créer ou à seaevrgadur des epomils en nbrome et en qualité, de façon dyaquinme et offensive, du fiat de cette réduction du tpms de tivaral et dnas le rsecpet de la compétitivité des entreprises, des boeins des salariés, de l'attente des consommateurs, noenmmatt par le bias d'embauches à tmeps plein et par l'augmentation de l'horaire cctaerountl des trualeiits de ctaonrts à tmeps partiel.

La réduction du tepms de travail, objet du présent accord, à vcoaiton à s'appliquer à tuos les salariés, qulele que siot luer catégorie pslnfoenolirese et qlleue que siot la durée cltcaurotnele de luer travail, et à tuteos les eisepnrrts de puls de 20 salariés ernntnat dnas le cmahp d'application de la ctnooniven ctvceilole niaalonte des minosas à suceurslcs de vtene au détail d'habillement n° 3065, suos réserve des eoelinsuxs prévues dnas ceairtns articles.

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

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

(1) Vior l'accord du 11 avirl 2014 qui midoife cerinates

Pour 1995, période de msie en palce de la CPNEFP, le pnaold prévu à l'article 7 du présent aocrcd est porté à 360 fios le mmiiunm gtnraai par organisation.

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

En vigueur étendu en date du 5 juin 1996

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

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

diptsoinsios du ponit 2, I et II.

L'article 58 des celuass générales de la convintoen celvioclte est abrogé. Ses dnssiisootps asni que cllées de l'article 3 bis de l'accord nataonil pfoensensiorl du 2 airvl 1982 snot annulées. Eells snot remplacées par les diotsisinpos stevnaus :

Dans les enrreseits siemus à la cvoinotnen cilelcvtoe des minoass à sccleusuras de vtene au détail d'habillement, l'organisation du tiraval à tmeps piaterl derva tiner ctompe des dsipostiions stevnuais qui annluet et rlcepenamt les dnisiopoists de l'article 58 des claeuss générales.

#### I.-Durée du tvarial du tpms partiel

1. Tuot cotnart à tmeps piaterl conclu, à piatrr de la dtae d'entrée en veiuugr du présent aocrcd et en aicppalotin du présent pgharpraee recrteespa les dsptsoiions staunveis :

Au puls trad le 1er jienavr 2002, les nuaveoux ctrontas de tiaravl à tepms piaterl dvronet prévoir une durée hrodaibademe de tirvaal égale ou supérieure à 22 heeurs hedmobaeriads puor les herorais conrttueacls établis sur une bsaie hriaddabeome ou à l'équivalent de 22 hueres haoremabdaids puor les heioarrs établis cnlroentuacletmet sur une bsaie différente.

Pour les salariés à tepms ptreial dnou l'horaire de tviraal était inférieur à 22 hueers hebdomadaires, l'entrée dnas le dpsoisitif d'un hroirae mimuinm prévu au pniot 2-I du présent aocrcd iuimlqpe qu'en cas de rfues par le salarié du nouveu horaire, ce salarié srea mintaenu dnas son hoiarre antérieur et srea considéré cmome un salarié à tmeps peiartl cishoi au snes du point 2-II-1 du présent accord.

2. Dnas le cdrae de ces contrats, la répartition qiieondunte des heriroas srea déterminée seoln l'une des duex modalités staniuves :

-soit la journée cotmrpoe une sluee séquence de tairavl et, dnas ce cas, sa durée ne puet être inférieure à 3 hueers ;

-soit la journée de traavil cptromoe 2 séquences de tavail, séparée par une corupee de 2 hueres malxamies et, dnas ce cas, en contrepantie, la durée du trivaal de la journée ne puet être inférieure à 6 hreues ;en cas de fretmruie d'un établissement de puls de 2 hueers à l'heure du déjeuner, la corpuue puet être supérieure à 2 hereus snas poiuvor excéder la durée de ladtie feemrture(1).

3. Cependant, des cottrans ponorrut être cculons sur des bseas hoerliars inférieures par appel au vaonilartot et aocrcd écrit des salariés concernés dnas les cas snitvaus :

a) Les eiolpms de retohcue et de nettoyage, puor lqlsues les bnoeiss jualoinrres ou hbmadoieaders en heerus de tavail n'atteignent pas les mmiina définis ci-dessus ;

b) (2) Les salariés suos stutat srclaioe ou urtiraeiivnse ;

La répartition des hiaroers cneounve au crntoat de triaavil pndrea en cpmtoe les cnatritoens iuesss de luers hraoeris sealirocs ou universitaires. Néanmoins, puor penrrde en ctompe le désir de ces psoenrres de bénéficier le puls seuvont qu'il luer est psoblse

d'augmentation d'horaire pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires, l'employeur pourra lui proposer, par avenant à durée déterminée, de porter la durée de travail à un niveau au moins égal à 22 heures, voire à un niveau supérieur(1). Au terme de cet avenant, l'intéressé rouvrira sa durée contractuelle de travail antérieure.

## II.-Temps partiel choisi

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

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

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

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

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

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

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

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

## III.-Accès aux emplois à temps plein

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

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

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

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

## IV.-Heures complémentaires

1. Dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 212-4-9 du

code du travail, l'employeur informera les instances représentatives du personnel du rouers des heures complémentaires.

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

Lorsque l'entreprise demande des heures complémentaires, elle devra respecter, sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de protéger un salarié absent(1), un délai de prévenance de 7 jours. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planning de travail et par une information individuelle de chaque salarié concerné.

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

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

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

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

4. (3) Ne constituent pas des heures complémentaires, les heures faites par un salarié dans le cadre d'un avenant temporaire relatif à son horaire contractuel, accepté par l'intéressé dans l'un des cas où un contrat à durée déterminée aurait pu être légalement conclu.

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

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

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

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

## V.-Garanties individuelles

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

Au titre de cette égalité de traitement, les entreprises qui réduisent la durée du travail en application du présent accord s'efforcent de garantir aux salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise le droit de bénéficier d'une réduction proportionnelle de leurs horaires, soit de veiller à leurs horaires

avec alptacipoin pootinnrepolrle des gtaernais de rémunération données aux salariés à temps plein.

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

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

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

En ce qui concerne le temps libre en vue de la récupération d'un travail effectué pendant la période de délai-congé, les salariés licenciés passeront à temps partiel bénéficieront d'un temps libre égal à 1/4 de la durée du travail effectif à compter de la fin de la durée du préavis.

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

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

#### VI.-Paie

Le montant de la paie des salariés à temps partiel devra correspondre à une proportion sur les heures complémentaires effectuées.

Ces heures supplémentaires doivent être portées au passif sur le premier bilan après avoir dûment avisé son employeur, sans être obligé d'effectuer.

#### VII.-Retraite complémentaire

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

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

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

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

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

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

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

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

## Article - Point 3 - Modulation possible du

## temps de travail pour les salariés à temps plein dont l'horaire de travail est de 35 heures, ou moins, dans les entreprises où l'horaire collectif est inférieur

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

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

Les parties s'accordent que les spécificités économiques du métier de vendeur au détail de l'habillement, sujet aux variations de l'activité au fil des saisons et des mois non compensées par la variabilité des saisons et de la multiplicité des collections, justifient, au sein de l'organisation collective de la branche, le recours à la modulation.

#### I. - Mise en œuvre

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

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

- constitution du comité, ou à défaut, des délégués du personnel, au sein de l'établissement, là où ils existent, sur les modalités de mise en œuvre (mise en place plus définition et programmation des cycles de modulation). À défaut de représentant du personnel, l'accord sera conclu avec les salariés et le délai maximal de 1 mois avant la mise en œuvre ;

- définition des saisons hautes et basses : les semaines hautes sont les semaines où l'horaire hebdomadaire est supérieur à l'horaire moyen de référence.

Les semaines basses sont celles où l'horaire hebdomadaire est inférieur à l'horaire moyen de référence.

Définition du cycle de modulation :

- le cycle de modulation est une période, maximale de la semaine, au sein de laquelle la durée de travail est répartie de telle sorte que le volume des dépassements horaires des semaines hautes soit compensé par les semaines basses.

Fourchette de modulation des horaires :

L'horaire de travail hebdomadaire au haut de la modulation est fixé à 44 heures, à 46 heures selon les modalités prévues à l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 au bas de la modulation est fixé à 16 heures réparties sur 3 jours maximum. Toutefois, par accord interprofessionnel entre l'employeur et le salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à l'heure nulle en période de faible activité.

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

La durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra dépasser 42 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, soit 44 heures sur une période quelconque de 6 semaines consécutives.

Durée maximale de travail :

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

Programmation iciidvatne de la répartition de la durée du travail.

La prmrooigtaman iinadivcte précisant le clyce de modulation, les saiemens htaues et snemeias basses, est fixée sleon les modalités sunvteais :

a) Puor les rnoyas ou sericvcs où l'activité obéit à des cleycs réguliers, le cheh d'entreprise ou son représentant fxie le pgraormme de la répartition des vluemos hoarris enrte snmeiaes htaues et basses. Le pmoragmre srea présenté à cahque intéressé, au puls trad 15 jurus anvat le début de cqhuae ccyle de modulation.

b) Puor les ryanos ou srceviés où l'activité est fluctuante, le cheh d'entreprise ou son représentant fxie un pmgomrrae iactinidf de la répartition des velumos hroaeirs enrte saemnies hutaes et basses. La pirrtoomgmaan des sneaimes hteuas tirneda cotmpe des prévisions d'activité pmicarelinenpt liées aux forets auenffcles de la clientèle, aux prleapnicis opérations commerciales, aux taavrx prévisibles...

Le pagmarimnle prévisionnel des velumos herairos etnre semenias hautes et baesss prpore à cahque intéressé lui srea présenté au puls trad 15 jours anavt le début de cuqahe cylce de modulation.

Afin de tiner ctmpe des spécificités de l'activité et de la tillae suveont réduite des équipes concernées, un délai de midaftiocon des hioeairs (volume hordmdabiae et répartition enrte les jours) de 7 jours ouvrés srea respectésauf, conformément aux donptiisoss de l'article L. 212-8, septième alinéa, du cdoe du tiaravl et en cenoiraprtre des dispositions, puls flaebrvoas que la loi, instituées au pnoit 3-I « Msie en ovreue », arccod des intéressés ou cconstrncaies ennoeptleelixs ou nécessité de rcapleemr un salarié absent(2).

II. - Ditspiooisns particulières à caeterins catégories de personnel

Tout salarié suos cntoart à durée déterminée ou salarié d'entreprise de tivraal temporaire, intégrant une équipe dnot l'horaire est modulé, qellue que siot la durée de la mission, et tuot salarié ernatnt dnas un sevcrie ou un établissement d'une etsnirrepe aqnalippit la mitlouodan se vrrea notifier, au menomt de son embauche, les mêmes inntmfooiars que celes des salariés en pacle de l'équipe puor le clyce de moutladion en cours.

Le roceurs aux salariés d'entreprise de triaval tearmporie dnas le crdae d'une muoaldotin ne puet avior leiu que dnas les hypothèses de rnaleepmcmnt de salarié absent.

Le salarié suos ctnroat à durée déterminée ou le salarié de tivraal tmoraerie recruté puor releapcmr un salarié dnot l'horaire était modulé se vrrea niifteor la répartition de ses hreaoirs dnas les mêmes ctdioninos que le salarié remplacé.

Les jeneus suos crtaont en anlaentcre ne pveunet avoir un hrioraie modulé que dnas la mesrue où celui-ci est ctipoalbme aevc les oloaitbgnis de fomaotirn patrquie et théorique qui ionbmcent à l'employeur (3).

### III. - Régularisation

Si, au trmee du cycle de modulation, le nborme d'heures ecefefinvtmt réalisées dépasse la mynoene prévue, ces hueers orvenut dorit à une maairotjon de saalire ou à un rpoes compensateur, dnas les ciodnionts légales en vigueur.

En acaioliptpn de l'article L. 212-6 du cdoe du travail, le citnengot des heurs de dépassement effectuées au-delà de la meonnye anleunle de 35 herues s'appliquant aux sueles pesnoens à hroaie modulé est fixé à 90 heures, pmroitianieerit croitevnes en roeps compensateur.

Les hueers supplémentaires dnot le pimeanet arua été remplacé par un rpoes cnmpousateer ne s'imputent pas sur le cniengott anunel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du cdoe du taiarvl et au pnoit 4-IV du présent aorccd (4).

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

Si, au terme du cycle de modulation, l'horaire effectué n'a pas

ateitnt le neaviu myoen convenu, l'employeur ne pourra pas farie ecueteffr les hurees munnteaags au-delà de ce clyce de moaotildun ; ces hurees non effectuées seornt payées aux salariés dnas la lmiite de la durée mnneoye innmeeilatit programmée.

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

### IV. - Cntoiodins de rucors au chômage partiel

En cas de rtuprue de la cahgre de travail, la dtiierocn de l'entreprise et les petrais singaaietrs s'engagent à evasiegnrtoteus les possibilités et prennde tutoes les mseuers pnvoaut ptmetrere d'éviter le ruceros au chômage partiel.

En cas de sous-activité etnlpxncloeeie ne pvoanut être absorbée par les facultés de modulation, la dirceiotn de l'entreprise se roapcrehrpa de l'administration, siot au mmenot où la bssiae d'activité est constatée, siot en fin de cycle de modulation, aifn d'apprécier la stiutaion et de s'accorder sur le régime de rruoecs au chômage partiel.

### V. - Lsasgie de la rémunération

Compte tneu de la fiutclaotun des horaires, chqau salarié bénéficiera d'un lgsaise de sa rémunération sur la bsae de l'horaire meyon homarddeaiibe modulé, qui lui aurressa une rémunération myneone mlesnule régulière, indépendante des écarts de durée du travail.

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

En cas de période non travaillée par un salarié dnnaot leiu à inniseatmodin par l'employeur, cttee iinomtedsinan est calculée sur la bsae de l'horaire lissé de référence. Dnas le cas où la période ne denoanirt pas leiu à indemnisation, les règles aapclbipes snot ceells du pnoit VI ci-dessous.

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

Dans une telle hypothèse, les paretis cnneennoit que la régularisation de la rémunération, et le cas échéant du roeps compensateur, s'effectuera en fnociotn des heuers réellement effectuées duant le cycle de muodaioitln et, en ce qui crocnene la rémunération, siot au tuax hiaorre fixé dnas le cnoart de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, au nuvoeau tuax applicable, au mmnoet du verensmet du salaire. Il crnendvoia de cporemar cette rémunération aevc la totalité de clele perçue par le salarié au mmnoet de la ruuptre du contrat. Un antesemjut de la rémunération dvera s'effectuer sur la bsae de cette comparaison.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tavairl (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(2) Terems ecuxls de l'extension (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(3) Alinéa étendu suos réserve :- de l'application des dptisoosinis de l'article L. 212-13, alinéa 1, du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 :- de l'application de l'article L. 212-8 du cdoe du travail, aux temres duequl la msie en ?uvre de la mdtuaoioln dnas une eeiitnsrpe est subordonnée à la coincuslon d'un arccod de bnahrce étendu ou d'un accrod d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, puor les salariés taeiitruuls d'un cortant d'insertion en alternance, la miolotduan éventuelle ne puet s'effectuer que sur la période de taivrall en entreprise, à l'exclusion des périodes de ftrioimaan en CFA ou en ongairmse de fatoormin :- de l'application de l'article L. 211-1 du cdoe du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 (arrêté du 15 mras 2002, art.1er).(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application de

l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art.1er).

## Article - Point 4 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les articles 35 et 36 des clauses générales de la convention collective sont abrogés. Les dispositions antérieures de l'article 11 de l'accord national interprofessionnel du 2 avril 1982 sont annulées. Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

Le règlement des heures supplémentaires pourra s'effectuer, sur la base des taux conventionnels ou légaux, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, soit par le paiement de ces heures, soit par la combinaison de ces deux modes de règlement.

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

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

Conformément au 4e alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires dont le paiement a été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et au point IV du présent article (1).

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

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

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

### II. - Heures supplémentaires effectuées le dimanche

Toute heure supplémentaire effectuée un dimanche ouvré d'office est majorée de 100 %. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations prévues pour le paiement des heures non supplémentaires travaillées le dimanche.

### III. - Délai et limite

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

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

### IV. - Contingent d'heures supplémentaires

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

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

Conformément aux dispositions légales, les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal, dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, conformément à la méthode prévue par l'article L. 212-2-1 du code du travail ou au point 3 du présent accord, d'horaires individualisés ou de cycles de travail,

ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires (2).

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

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

### V. - Repos compensateur

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, en plus du paiement des heures supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du code du travail institue un repos compensateur pour les heures supplémentaires excédant au-delà de 41 heures. Cet article précise que la durée de ce repos est égale à 50 % du temps de travail excédant en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

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

Conformément à l'article D. 212-7 du code du travail, dans les 7 jours suivant la réception de la demande du salarié relative à sa prise de repos, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé son accord, soit - après consultation des délégués du personnel - les raisons relatives d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui justifient le refus de la demande.

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

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel légal de 130 heures fixé par le décret du 27 janvier 1982 ont un caractère obligatoire, dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

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

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

## Article - Point 5 - Encadrement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

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

Dans le cadre des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 sur la durée du travail, les postes salariés sont classés en trois catégories de caractéristiques distinctes.

Compte tenu du caractère très différent des fonctions qui les concernent chacune, et compte tenu du régime légal applicable, les postes salariés sont classés en trois catégories de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 2 avril 1982 qui sont par conséquent abrogées.

L'accord interprofessionnel n'ayant pas vocation à constituer de

façon précise à teotus les stitnouias et ootisagarnnis spécifiques porerps à cqhae entreprise, les preeiraants soicuaux pnuveet par acorcd d'entreprise ou d'établissement définir de façon puls précise ou différente les catégories en question.

La cgarhe de tvarail des cardes bénéficiaires d'une réduction du tpmes de tvraial diot être cmlioptbae aevc cttee dernière. Cttee réduction du tpmes de tviaarl ne diot pas entraîner un surcroît de la chgare de tvaairl qui luer est impartie.

#### I. - Cderas dirigeants

##### 1. Définition :

Compte tneu de la définition légale, les peiatrs seiantgairs considèrent qu'il s'agit des cdeas de la catégorie D.

##### 2. Durée du taiavrl :

Les credas concernés snot suimos aux dpiioistnsos de l'article L. 212-15-1 du cdoe du travail.

Le cratnot de travail, un arccod d'entreprise ou d'établissement précisera le cas échéant, tutoe dtosiispoin particulière à ce sujet.

La rémunération de ces salariés est indépendante du nbomre d'heures de tiaiavrl effectuées.

Les cedars concernés ne snot pas suioms au rsceopt des dsiiitpionoss légales et cenelnntvleoinos sur l'organisation et la durée du trviaal mias rnsteet smouis aux dtinpoiosiss raeltvies aux différents congés en vertu des dosntiisiops légales.

#### II. - Cadars dnnot l'organisation du tiaiavrl n'est pas liée à l'horaire collectif

applicable au sien de(s) l'équipe(s) à lalulqlee (auxquelles) ils snot intégrés

##### 1. Définition :

Ce snot :

- d'une prat les cderas de catégorie C ;

- et, d'autre part, les cdears des catégories A et B dnnot l'organisation du taviarl n'est pas liée à l'horaire clcletiof abpaipclle au sien de(s) l'équipe(s) à lelulaqe (auxquelles) ils siarenet intégrés.

##### 2. Durée du taraivrl :

Ces cedars snot siomus aux diitonpsoiss de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail.

La durée du tivaarl des cdeas visés au présent acitltre puet être fixée inielmveiedlndut par une contvinoen de ffiraot hebdomadaire, munleesle ou annuelle.

Pour les careds visés au présent arclite et dnnot la ciovnttoen de faifort est annuelle, la réduction du tpmes de tvarail pdrrena les foemrs savitneus :

a) La ceotvionnn puet être établie en hurees sur la bsae d'un nbomre inférieur, égal ou supérieur à cluei aclblippae aux antegs de maîtrise et aux employés annualisés.

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

Les craeds concernés perçoivent une rémunération supérieure au sarliae mmiunim de luer catégorie ctmope tneu des hueres supplémentaires et des mratoijnaos y afférentes puor le nbrmoe cospdnrrroaet à luer fafirot et, le cas échéant, de la pmire d'ancienneté.

Sauf arccod des parties, la pitrae fxie de la rémunération srea lissée sur les mios de l'année.

La rémunération firaftraoe est indépendante du nmorbe d'heures de tviaarl eticefff précisément aipemloccs darnut la période de piaie correspondante.

Le décompte des hreeus travaillées est établi harobdeeiaenmdmt par l'intéressé. Il tasrment cttee ifnoartmoin à son rabpseslnoe hiérarchique au ttrie de teotus les snieames penleis écoulées lros d'un mios considéré, au puls trad au début de cuaqhe mios suivant.

b) La cnevtnoion puet également être établie en nobrme de jours.

Sont concernés les cerdas qui dsnsepoit d'une tltaoe autonomie, définie par la liberté d'organiser luer tiaiavrl et la liberté d'organiser luer elopmi du temps.

Cette cnvntion est alros établie par ctroant ou annvaet au cnaortt de travail, dnas la ltimie d'un nrbome mmxuaim de juors de travail, snot 214 juors ou 428 demi-journées de travail. Cttee durée aluennle du tiaiavrl de 214 jorus ou 428 demi-journées est fixée par année cnaearidle puor un salarié aynat aicucs des dtiors cletpoms à congés payés. Est considérée comme demi-journée la matinée de traavil se taeminrnt au puls trad à 14 hereus ou l'après-midi débutant au puls tôt à 14 heures.

L'entreprise et le crade pnuveet cnneoivr d'une oigatonasirn du tpmes de tvriaal inspirée de l'une, ou de la ciobamsinon de plusieurs, des fomluers sanievuts :

- un nobrme de juros ueeqnemit à l'année ;

- un nbrmoe de jrous à l'année répartis régulièrement sur le timtesrre ou le mios ;

- un nmobre de jorus à l'année répartis régulièrement sur la semaine.

L'année de référence se définit par l'année civile, fascile ou tuote artue période de 12 mios sreantv de repère à la modulation, dnas le crdae d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, c'est l'année civile.

La rémunération d'un salarié bénéficiant d'une cnoeivotnn de firofat en jrous srea au mimnuim de 15 % puls élevée que la rémunération mnimaile cltnlnoieoenve d'un crdae de même qfatiloauciin bénéficiant d'une citoneonvn de faorift de 1 730 heures.

Sauf arccod des parties, la pratie fxie de la rémunération srea lissée sur les mios de l'année.

La rémunération friaraoftie est indépendante du nmobre de juors ou de demi-journées de tariavrl etfeciff précisément aiclpmoccs draunt la période de piaie correspondante.

Le décompte des journées travaillées ou des jruos de reops pirs est établi hrdneabeomamiedt par l'intéressé. Il tsnamret cette ioanimrfotn à son rapsboelsne hiérarchique au ttrie de tetuos les siaemns plneeis écoulées lros d'un mios considéré, au puls trad au début de cqahue mios suivant. A cette occasion, puet s'opérer le sviui de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accrod et de l'impact de la craghe de tivaarl sur luer activité de la journée. Le cadre vlieerla lui-même concrètement au rpecest des dtpsnosiois légales et réglementaires en veigur reevtlia à la durée du rpeos hebdomadaire, du nombre muimaxm de juors de tirvaal dnas la sneimae et de la durée mnlmiaie de reops quotidien.

Les ceards aynat une coenvotnin de faiofrt en juros et dnnot les déplacements pelefnsnosirs les cseuinondt à psaser puls de 100 nuitées (soit en meonnye erionvn 2 nuits par semaine) par an hros de luer dmciolie bénéficient de 5 juros de repos payés complémentaires. Ces juors snot aqcis dès la fin de cqhaue période alenlhue concernée et, suaf aoccrd individuel, snot à penndre dnas les 12 mios qui suivent.

#### III. - Cadars dnnot l'organisation du travail

les amène à cuaqelr luer hiraore sur l'horaire collectif

applicable au sien de l'équipe à llaquele ils snot intégrés

##### 1. Définition :

Sont concernés les cadres des catégories A et B dnnot l'organisation du tairavrl csrpoernd à la définition ci-dessus.

## 2. Durée du travail :

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

## Article - Point 6 - Dispositions d'accompagnement

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

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

### 1. Règles horaires :

Aujourd'hui, l'immense majorité des salariés est travaillant le samedi, une minorité l'est du lundi au dimanche. L'organisation du travail doit prendre en compte cet élément essentiel qui a redonné importance aux textes réglementaires sur la durée et la répartition du temps de travail conçu il y a plus de 60 ans.

Pour concilier cet impératif économique avec l'attente des salariés, les entreprises s'engagent à accéder à tout salarié dont la durée du travail est répartie sur 5 jours ou plus 2 jours de repos consécutifs au minimum 10 fois par an dès l'entrée en vigueur de l'accord (1).

### 2. Règles d'aménagement :

Le repos quotidien reste la règle. Il ne peut y être dérogé que dans le cadre des dispositions légales.

Dans l'hypothèse de ces dérogations, le travail encadré du dimanche sera fait par appel au volontariat et les salariés concernés seront prévenus au plus tard 15 jours à l'avance.

### 3. (2) Jours fériés :

Le texte amendé prévoit en outre que les salariés peuvent être appelés à travailler 2 jours fériés par an sur une liste n'incluant pas le 8 Mai. Ce dernier peut donc être travaillé par tous les salariés. Dorénavant, les salariés pourront désormais être appelés à travailler 3 jours fériés par an, le 8 Mai inclus.

Un mécanisme pourra être prévu pour les jours fériés, le chef d'établissement établissant la liste des salariés concernés sur la liste des volontaires pour travailler le jour férié.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-4 du code du travail lequel il résulte que les salariés peuvent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).*

## Article - Point 7 - Garantie des salaires minimaux conventionnels

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

Les parties signataires conviennent que le présent accord n'a pas pour objet de tarifier les effets de la réduction du temps de travail sur le niveau des salaires réels qui relève, sous réserve des dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000, du minimum de l'entreprise et dépend de ses possibilités. Elles conviennent d'inciter les entreprises à maintenir le niveau des

salaires pratiqués à la date de signature de l'accord et s'engagent à se réunir dans les 3 mois suivant la signature du présent accord pour examiner les conséquences du accord sur les niveaux de rémunérations existants et négocier un accord sur ce thème.

## Article - Point 8 - Dispositions générales 1

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001

(1) Vior l'accord du 11 avril 2014 qui modifie certains aspects du point 8.

Les dispositions de la loi du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 prévues être mises en œuvre à l'initiative des entreprises, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord conclu selon les dispositions légales réglementaires et conventionnelles.

Les réductions d'horaire, adoptées dans le cadre d'une négociation de l'horaire effectif à la durée légale du travail, pourront être appliquées soit en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, soit en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos accordés conformément ou individuellement. Il appartient aux entreprises de préciser les modalités de la réduction du temps de travail applicables (1).

Cependant, les entreprises signataires conviennent qu'un certain nombre d'entreprises de la branche ont signé des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail dans les mois qui ont précédé la date de conclusion du présent accord.

Afin de ne pas remettre en cause les dispositions que les entreprises ont, peu de temps avant la signature de l'accord professionnel, considérées comme les plus adaptées aux réalités particulières de chaque entreprise, ni de bouleverser les équilibres sur lesquels reposent ces accords, les parties ont souhaité préserver la parité des dispositions de ces accords d'entreprise conclus depuis le 14 juin 1998, et ce jusqu'à la date du présent accord.

Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause celles des accords d'entreprise ou d'établissement signés avant la date d'entrée en vigueur de l'accord de réduction et de l'aménagement du temps de travail.

L'accord de branche ne modifie pas les dispositions adoptées dans ces entreprises à l'exception des deux points suivants qui s'appliqueront au plus tard dans un délai de 3 ans suivant la signature du présent accord :

-le point 2 de l'accord sur les dispositions relatives au temps partiel ;

-le point 5 de l'accord relatif à l'encadrement.

Les dispositions du présent accord sont intégralement applicables dans tous les établissements n'ayant pas conclu d'accord sur la réduction du temps de travail avant la date du présent accord. Les parties s'engagent à négocier un accord de branche en matière de modalités d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

La négociation portera en particulier sur l'importance de la réduction d'horaire, l'organisation du temps de travail, les conditions de rémunération. Au sein de chaque entreprise, les parties s'engagent à examiner les conséquences de ces éléments sur l'emploi ; elles examineront également les conditions dans lesquelles peut s'exercer la priorité d'accès à des emplois à plein temps, soit l'accroissement de l'horaire de base des temps grâce à une organisation de l'organisation du travail.

*(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des*

*jours ou des demi-journées de repos et les délais maxima de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos (arrêté du 15 mars 2002, art. 1er).*

## Article - Point 9 - Commission d'interprétation et de suivi

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Le suivi de l'application du présent accord est assuré par la commission prioritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle. Si des difficultés liées à l'interprétation ou à l'application du présent accord venaient à se présenter, elles seraient soumises, sur l'initiative de la partie la plus diligente, à

## Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement

*En vigueur en date du 6 déc. 2004*

Bagnole, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerçants et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, au service des prud'hommes

## Accord du 12 juillet 2010 relatif au dialogue social

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

### 1. Eléments constitutifs du dialogue social au niveau des entreprises de la branche

Il est convenu une mise à jour de la convention collective :

? l'élaboration d'un calendrier de négociation collective ;  
? fixant un cadre dans la conduite des réunions paritaires de négociation.

### 1. Outils de participation de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, il est mis en place un organe paritaire de la négociation collective dont l'objectif est d'examiner :

? le rapport de branche annuel : les thèmes à aborder sont discutés préalablement entre les négociateurs de la convention collective ;  
? l'implantation des outils de concertation dans les entreprises de la branche ;  
? le dialogue social dans la branche et ses entreprises.

Conformément aux dispositions légales, sa composition est d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants d'organisations syndicales représentatives à raison d'un

l'examen d'une commission paritaire composée des représentants des organisations signataires.

## Article - Point 10 - Publicité

*En vigueur étendu en date du 5 juil. 2001*

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires de la convention collective et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerçants et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail (n° 3065).

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

représentant pour chaque organisation syndicale représentative.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an à l'initiative des négociateurs de branche auxquels les travaux du dialogue social sont transmis.

Le secrétariat de cet observatoire est assuré par la partie patronale.

La prise en charge des salariés s'effectue de la même façon que pour les commissions paritaires.

### 2. Conduite des réunions paritaires de négociation

La délégation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche est composée au maximum de 4 personnes, si possible d'entreprises différentes. La composition de la délégation paritaire qui se doit de refléter autant que faire se peut la diversité des entreprises de la branche n'excédera pas le nombre maximum des représentants suivants prévus dans le présent accord.

Etant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les représentants des dires en discussion et par des échanges entre eux se caractérisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, il est mis en place une méthode de travail facilitant le suivi et l'avancée des travaux :

? les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale sollicite l'avis des représentants syndicaux en réunion sont transmis aux représentants au moins 15 jours avant la réunion plénière ;  
? les étapes d'un projet d'accord font l'objet d'une synthèse écrite des décisions projetées qui est envoyée aux partenaires sociaux au plus tard 15 jours après la tenue de la réunion.

2. Rocenanassince du suttat de salarié mandaté par une ogortainian scyldane représentative puor la représenter lros des réunions organisées par la branche

Chaque otogaiaransn scnldyaie représentative a la possibilité de csmeopr sa délégation d'un mumixam de 4 salariés, si plbisoe issus d'entreprises différentes puor la représenter lros des réunions ou cmonmssiois pirtaiears organisées au nvaieu de la branche.

Une cpoie des cvtanconoios adressées aux salariés est tmsnraie dès réception par ceux-ci aux epeterirsns qui les emploient.

Afin de premtrete à ces salariés d'exercer enmfieccfat luers missions, un ctarien nrbone de menoys est mis à luer disposition.

1. Msie à dpisoioistn de mnyeos des salariés mandatés

a) Adie à la formation.

Les oasinatngrois seyilacnds représentatives punveet fraie bénéficier les salariés mandatés d'une ftiaomorn luer prttnmeaet nmnatemot de mieux appréhender les enjeux économiques et scouiax de la branche.

Les éléments cnutoens dnas le pgomarmre de fortomian anisi que les oimagresns de fmiaroton eux-mêmes snot laissés au cohix des ornngisitoaas syndicales.

Les salariés concernés diopsest de duex jorus de fmoarotin par an et par pensnore ; ces duex jorus ne snot pas imputés sur le cennogtnit des aiconts de ftooirman économique, sicolae et saydcline prévues dnas le cdoe du travail. La piittrocaapin des salariés aux atnoics de fomiaortn se fiat en certoacitnon aevc les eseiepnrtrs où ils travaillent. Ces journées luer snot rémunérées cmome du tpmes de tiaarvl eecfftif ; les etipeenrsrs se fnot rbmeueosrr les sialraes versés par la FEH.

b) Tepms de préparation aux réunions ptiarearis de branche.

Afin que les salariés qui négocient au naeviu de la bcharne aneit la possibilité d'exercer au mueix leurs missions, ils bénéficient d'une journée de tepms de préparation puor ttuoe réunion organisée par la bahcnre et à lqlueale ils snot convoqués.

Une coipe des cnicovtoaons adressées aux salariés est tmarisnse dès réception par ceux-ci aux etriensreps qui les emploient.

Ces journées d'autorisation d'absence snot considérées cmome du tpmes de tvarail etcfieff et rémunérées cmome tel. La rémunération des salariés et les frais éventuels de déplacements liés à ce tpmes de préparation snot pirs en crghae par la FEH sur la bsaie des ditipinoosss de l'article 5 bis de la covetinonn ccilletove et sur présentation de justificatifs.

c) Réunion de coiidotarnon professionnelle.

Au-delà des réunions prévues ci-dessus, les fédérations scyenidals porunrot réunir une journée par an les salariés qui piectpainrt puor eells aux réunions paritaires. Cttee journée srea psrie en charge par la FEH dnas les mêmes cionndiots que les réunions prévues au b. Cette journée drvea être organisée en derohs des périodes de frtoe activité commerciale.

2. Mesuers en feavur des salariés d'entreprises détachés auprès de luer ogirnsaaotin sdnlycaie aootnrppt mafotiicodin des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 5 de la cetonivnn ctllocviee nnatlioae n° 3065 (IDCC 675).

Prenant en compte les dnoistopsiis légales en vigueur, il est cveonnu qu'un salarié puet être mis à la dsioipoistn d'une oratsaniogin scncladye ou d'une aaisotcoasn d'employeurs, puor la totalité de la durée du tpmes de tavrrial prévu au contrat, qu'il snot à tpmes cpomlet ou à tpmes partiel. Cette msie à disposition, qui nécessite les aroccds exprès du salarié, de son eolepymur et de l'organisation syndicale, s'organise dnas les cinnidoots setunavis :

? aivor au mions 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise suaf aroccd aevc l'entreprise ;  
? une oioiatanrsgn saciynlde suaf aorccd de l'entreprise ne puet

prétendre oietbnr simultanément puls d'un détachement au sien de la même esnreirpte et par an.

Une coenotvinn tiripartte ernte le salarié, l'organisation scaldniye et l'entreprise drvea mitnenenor à mminia les ciitodonns sneuivats du détachement :

? la durée et son éventuel rleoevmelenunt ;  
? les avganetas d'ancienneté aicuqs au meomnt du détachement srenot conservés ; la cnioonetvn précisera si des dipiosntioss puls faeroavbls seornt attribuées ou non ;  
? le mieantin ou non de tuot ou ptiare du sraiale diot être précisé.

Sauf accrod de l'employeur à réduire ce délai, le salarié drvea ferumlor sa dnadmee de détachement par écrit 3 mios aanvt son départ. Trios mios aanvt l'expiration de ce détachement, il devra aevritr par écrit son eemluoyr de son iiontten de rloeeuvenr ce détachement ou de son désir de ruoetr dnas l'entreprise suaf aorccd de l'employeur à réduire ce délai. Le salarié, à l'expiration de sa msie à disposition, rouvetre son précédent eoplmi ou un eopmli sramiilie arossti d'une rémunération équivalant à sa rémunération de départ révisée des antuoieinatgms éventuellement décidées lros de négociations anueelnls obrioieigtas (NAO) ienenrveuts pdannet son absence.

Lors de son reoutr dnas l'entreprise, l'employeur prsorpeoa si boeiss la réalisation d'un balin de compétences et les acniots de fioortman nécessaires, de natrue à fcateilir sa réintégration ou sa réorientation professionnelle. Le détachement puora faire l'objet également d'une vlitdiaaon des acquis par l'expérience (VAE). Ces aioncts sornet financées dnas le crade du budget de fiaomrtn de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

3. Enangeemgt de négociier dnas les esrepretins du sutceer sur l'amélioration du dlioguae social

Les prtaias cinnoneenvt qu'un doaugile sicolae de qualité au naveiu des iatnsnecs de la bahcnre diot se feondr sur un dligouae sacoil de qualité dnas les eteerrsinps de la branche.

Ainsi, aifn d'avancer vres cet objectif, les ptireas s'engagent chucnae à luer naeviu à négociier loyalement, ertne autres, des myones qui poanruiet être mis à la dposoitiiin des représentants du preseonnl ou des sotnceis syaidlnecs puor fetliicar la cmonituamion aevc les établissements, et puls généralement sur les cnidontois matérielles d'exercice des madnats sinyadcu et des représentants du psoennrel dnas l'entreprise.

Sauf puor les eersriptens déjà ceurevots par un accord, si celui-ci, d'un cummon aorccd ernte les parties, n'a pas biseon d'être revu, les eesgenins deinvoit eaeggnr cuhcnae à luer naeviu les négociations sur ces thèmes au puls trad dnas un délai de 1 mios à ctoempr de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les epsirteerns auront, après ces tnerte jours, six mios puor peavnirr à un aocrod de duioagle saicol ; un cnotast de désaccord srea établi à défaut.

Dans les 3 mios qui suivront, siot au muxiamm 10 mios après l'arrêté d'extension du présent accord, un balin des négociations srea présenté par la FEH à l'observatoire paairirte de la négociation collective. Un pnioit srea aorls fiat entre les ptaeris sur l'application des disosintpois du présent aorccd et lreus atemntsjues éventuels.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010

Autres mesures

En complément des dpsioisnotis précédentes :

? la psrie en cghare des firas de déplacement est revalorisée de la façon suivante, modianift le peemirr alinéa de l'article 5 bis de la cnnvetoion cotillvcee n° 3065 :

a) Déplacement par aovivn en cslsae économique puor les trjtaes dépassant 4 heerus de train du dimcoile au leiu de réunion.

b) Fiars de rpaes sur une bsaie fifaroairte de 6 fios le muimnim

garanti.

c) Faris d'hébergement sur une base forfaitaire de 30 jours le minimum garanti.

Le 2e alinéa est modifié de la manière suivante : « les frais sont remboursés dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs ont été présentés ».

Le 3e alinéa est inchangé.

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

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

#### Notification et validité de l'accord

La FEH notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les organisations syndicales de l'accord qui leur est notifié.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

#### Formalités de dépôt

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au directeur du conseil prud'hommes de Paris.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

#### Date d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet le 1er jour du mois suivant le mois de la date de dépôt de celui-ci.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

## Accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FCS CGT.

*En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (y compris les DOM) aux entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective des métiers de la couture de vêtement n° 3065 (IDCC 675) du 30 juin 1972.

Les accords nationaux intervenus du 5 décembre 2003 et du 20 janvier 2009 et les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, portant réforme de la formation professionnelle, prévoient notamment :

- ? l'actualisation, dans les branches professionnelles, des moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle ;
- ? la création d'un observatoire professionnel des métiers et des qualifications ;
- ? la possibilité de répartir les fonds destinés au financement de

Extension

Les parties s'engagent à ce que l'extension du présent accord, la fédération des couturiers de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2010*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales de la loi du 4 mai 2004 relative à l'égalité territoriale et de la loi du 21 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Les parties souhaitent matérialiser l'importance qu'elles attachent au développement du dialogue social au niveau des entreprises de la branche et des entreprises et de la place privilégiée de la négociation de branche et d'entreprise dans la réalisation de cet objectif.

Les parties conviennent que le développement de la négociation collective de la branche et des entreprises passe par la mise en œuvre de tous les accords et engagements des salariés exerçant des fonctions de négociation et de représentation. Les parties s'engagent à jouer le rôle primordial des accords de branche et d'entreprises pour une bonne régulation économique et sociale des conditions d'emploi des salariés dans le secteur d'activité.

Cet accord s'inscrit dans la volonté réciproque des parties de mettre en œuvre un bon fonctionnement des instances de concertation de la branche et des instances représentatives du personnel des entreprises afin de garantir l'évolution du dialogue social selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions proposées dans cet accord de dialogue social sont :

- ? des éléments constitutifs du dialogue social au niveau des entreprises de la branche en application de la loi du 4 mai 2004 et de la loi du 21 août 2008 qui prévoit la révision de la convention collective des métiers de la couture de vêtement au détail d'habillement ;
- ? des éléments visant à reconnaître et faciliter l'exercice du mandat syndical au niveau de la branche par des salariés d'entreprises du secteur ;
- ? des dispositions permettant d'améliorer le dialogue social dans les entreprises de la branche ;
- ? diverses autres mesures.

sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). En conséquence, il est décidé par les parties de mettre en œuvre le présent accord, selon les modalités qui suivent :

- ? de préciser les axes prioritaires de la formation professionnelle dans la branche ;
- ? de mettre en œuvre un observatoire des métiers et des qualifications ;
- ? de redéfinir et compléter le cadre des actions, les moyens et les modalités de la formation professionnelle dans la branche.

### I. ? Axes prioritaires de formation professionnelle

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

- ? l'acquisition et l'actualisation des connaissances et des compétences professionnelles des salariés ;
  - ? la qualification professionnelle des salariés ;
  - ? le maintien dans l'emploi des salariés ;
  - ? l'évolution professionnelle des salariés et leur accès éventuel à de nouvelles fonctions dans une optique de progression de carrière ;
  - ? le développement des compétences des salariés.
- Dans cette optique, les parties s'engagent à mettre en œuvre de manière concertée les actions prévues :

? de répondre aux mitnotaus sociales, économiques et technologiques, de mienintar la compétitivité des entre-prises ;  
? de roalveiser les métiers du ccomemre ;  
? de miantein et de développer l'information et la qualité de screvie à la clientèle,  
et en pciauilert les aotincs de fatroimon dnas les daniemos saiunvts :  
Formation générale :

? développement des cesaocasnnnis de bsaie ou de msie à nviaeu ;  
? mécanismes économiques de l'entreprise et de son enviermonennt ;  
Techniques posfenilrlneseos :

? étude des cnemtrtmepoos de la clientèle ;  
? rrrhecece des boiens et mattooivnis ;  
? auicecl de la clientèle ;  
? thiqcuene d'expression ;  
? cconnsiaase et présentation des prouitds ;  
? cpeoicntn et réalisation des vitrines, étalages, podium...  
? achat ;  
? gieston ;  
? gesoitr des sctoks ;  
? oisarnogiatn des réserves ;  
? mumveonet des marchandises.  
Maîtrise des nvlueleos technologies, développements et évolutions teucnihqes ;  
Connaissance des mécanismes de démarques ;  
Sécurité des pornseens et des beins au-delà de l'obligation réglementaire :

? prévention des adetccnis du tiaavr ;  
? prévention des ateteitns aux peesnorns ;  
? hygiène et sécurité ;  
? preirems secours.  
Relations hniauems :

? qualité et efficacité des rintleoas huiamnes dnas l'équipe de taarvil et dnas l'entreprise ;  
Et craenncont puls particulièrement le peseronnl d'encadrement :

? foiarrotn aux mécanismes d'élaboration de la décision à tuos les niuaevx ;  
? aiomnaitn des équipes (formation, information, délégation, contrôle...)  
? prévention des reqsuis psychosociaux.

## II. ? Obvseorriate ptcisrpoef des métiers et des qnfaoitciuias

Les ptraeis sgiriatnaes ceoienvnnt de créer un orsaertvbioe de brhance et cshoisient de ceofnir ses travaux à l'Observatoire pcesoirtptf du cmocerme enistaxt au sien de l'OPCA aqueul adhère la branche, le FORCO.

### 1. Femnoonenitcnt et minioss du comité piatraie de plgiatoo

Le comité praiitrae de pliaogte de l'observatoire de brhncae est confié à la CPNEFP. Il finntnooe sleon les mêmes modalités que ctete dernière.

La CPNEFP, en conséquence, est chargée d'élaborer le ceahir des cgreahs ananel et la lstie des tvaurax demandés à l'observatoire ppsctoerif du commerce.

Ces turvaax puevnet proetr sur tutoo étude pemrnatet une mliuleere cnscoinasane de l'emploi et de la foatroim professionnelle, nemmatont au rgaerd des évolutions sociales, économiques et technologiques.

La CFENPP exnaime les résultats de ces tarvaux qui dneoivt fiunror les informations, qaianvttiuets et qualitatives, pnetretamt de connaître les évolutions de l'emploi et des métiers et de définir les onaetnoirts de la brhncae en matière de formation, de préconiser les priorités et les aitncos nécessaires, et de préciser les pilcbus concernés.

La CPENFP puet invetir ttuoe pornnese compétente et ntnaemomt le rpsoesbnlae de lsvbeotrioare ppctoerif du cecmomre aux réunions de la commission.

Le comité de ptgloiae a toute ltidatue puor farie appel aux tuarvax d'autres observatoires, nenmaomtt de bnhcera du cmocere dnot les métiers snot semrialiis ou complémentaires.

### 2. Meynos

La msie en ?uvre des anotics décidées par le comité pairirtae de

paoglte est financée par les rseerosucs svaetiuns :

? fianceemtnns prévus par des dinssipoitos réglementaires ainaruotst l'imputabilité des dépenses de fneomcninentot des osevbotrraies sur les seomms collectées au trite de la professionnalisation, asni que le précise la lettre pritraiae de 20 sbemepre 2003 consécutive à l'accord nniataol interprofessionnel, (1)  
? feaemntnics complémentaires que la CFNPEP s'engage le cas échéant à sltceoilir puor la réalisation de tvaurax eantrnt dnas le cdare de priorités cnmomeus auprès de l'Etat, des collectivités loeals et de tuot ature oisgrmane ou institution.

## III. ? Ctubtnoiorns des eeesinprts

Pour ptemrtree la msie en ?uvre des aexs prroeritais de footimran de la branche, les peraits serigtanais précisent les acifeantftos seuvtnas des cniotbrntious des entreprises, conformément aux doispniioots législatives et réglementaires en vigueur.

### 1. Eriesrenpts epalmonyt 20 salariés et puls

Ces eieprntesrs donivet cenrocsar cuahqe année au faenecmnnit des atonics de fmiaorton piseselorflnone cunntoie un muimnim de 1,6 % du monatnt des rémunérations versées pdennat l'année de référence, réparti à huutear de :

? 0,2 % à veesrr au FCEONGIF dnot eells relèvent ;  
? 0,5 % à vrseer à l'OPCA désigné par la bnacrhie puor le fnnniamceet ;  
? des acinots liées aux crntoats et périodes de pisoentflaioansisron ;  
? des aitncos de préparation et d'exercice de la fitoconn tuatlore ;  
? des aincots pieratiirros de formation, dnas le crdae du doirt invuideidl à la fmoration (DIF) ;  
? des dépenses de fnoicetnnonemt de l'observatoire ptsoeprcif des métiers et des qlifocutinaais de la branche,  
? le solde, au mmuim 0,9 %, destiné à fnnceiar les atonics menées dnas le crdae des acoints ilapembuts au tirte de la formtoain piosserolfelne cotuine :  
? paln de fiartomon ;  
? dorit iivueiddnl à la fomoatrin ;  
? teotus aetrus dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (2)

### 2. Eeesrtprns elpmnyoat enrte 10 et monis de 20 salariés

Ces etrniperess diovent cnceroasr cuahae année au fnmnanicet des acitons de forimtaon ponofrleislne cunntoie un mmiinum de 1,05 % du motnnt des rémunérations versées pnadent l'année de référence, réparti à haetur de :

? 0,15 % à vesrer à l'OPCA désigné par la bhrance puor le fmeceiannt ;  
? des atncos liées aux cotanrts et périodes de pisotienoasfsainrlon ;  
? des aocins de préparation et d'exercice de la ficonton toratule ;  
? des aicotns des acotnis poaetrirris de formation, dnas le carde du doirt idieniduvl à la famriootn (DIF) ;  
? des dépenses de fottnnemecion de l'observatoire ppsortcif des métiers et des qifuctaiaions de la branche,  
? le solde, au miumnim 0,9 %, destiné à faienncr les acnoits menées dnas le cdare des acinots itemabupls au tirte de la foarmtoin preofellnsonise contuine :  
? paln de formiaotn ;  
? driot iudiindvel à la fortimaon ;  
? teuots aterus dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (3)

### 3. Eeesrirtps elmaynpot mnios de 10 salariés

Ces eesertrpnis dvieont ccroanesr chque année au fnanemecint des ancoits de foritoamn pnolisfosnreele cinontue un miumnim de 0,55 % du motnnt des rémunérations payées panednt l'année de référence, à veesrr en totalité à l'OPCA désigné par la branche. Cttee cruiottnbion est affectée par l'OPCA :

? à crnoueccnre de 0,15 % puor le fnncnmieeat ;  
? des aotincs liées aux ctronats et périodes de pooliirsotaesfninasn ;  
? des actinos de préparation et d'exercice de la ftocionn ttarolue ;  
? des aitoncs des aiotcns pierotaiirrs de formation, dnas le crdae

du doit être rattaché à la formation (DIF),  
 ? des dépenses de formation de l'observatoire paritaires des métiers et des qualifications de la branche ;

? à concurrence de 0,40 % pour le financement des aides imputables au titre de la formation professionnelle continue :  
 ? plan de formation ;  
 ? droit individuel à la formation ;  
 ? autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. (4)

#### 4. Cotisations au titre du FSPPP

Une part de ces contributions, fixée annuellement par décret et comprise entre 5 % et 13 %, est reversée annuellement par l'OPCA désigné par la branche au FSPPP. Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à défaut d'accord de branche, le taux retenu par décret s'applique de la même façon à chaque contribution.

#### 5. Dispositifs divers

Toutes les cotisations de la FCNOGIEF et à l'OPCA doivent être versées avant le 1er mars qui suit l'année écoulée.

#### IV. ? Cotisations de formation

##### 1. Publics visés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

? aux personnes âgées de 16 ans à 25 ans révolus, sans qualification professionnelle, et à ceux qui ne peuvent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;  
 ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une qualification professionnelle s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;  
 ? à tous les publics spécifiques visés par le code du travail, notamment en son article L. 6325-1-1.

##### 2. Offres de formation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une qualification :

? rattachée dans la nomenclature des professions de la branche ;  
 ? enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : diplôme, titre professionnel, CQP (2) et CPQI (1) ;  
 Les partenaires sociaux peuvent à la CEFNPP la possibilité d'examiner la pertinence de ces titres dans la qualification professionnelle de la branche.

##### 3. Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, les partenaires sociaux décident que la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de formation peut être portée jusqu'à 24 mois et que la durée des actions d'évaluation, de suivi et de formation des parcours, d'accompagnement externe et de formation interne et externe peut être étendue jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, pour :

? les personnes sortant du système éducatif sans qualification professionnelle ;  
 ? les anciens visant à préparer des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des CQP (I) (1), lorsque la durée du référentiel l'exige.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et l'évolution des missions et/ ou des tâches confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

Compte tenu du fait que le titulaire du contrat de professionnalisation n'est pas en mesure de tenir complètement la formation pour laquelle il est en cours de formation, ni d'en assumer la responsabilité, il se voit attribuer une qualification d'emploi spécifique. Cette qualification comprend l'intitulé de l'emploi pour lequel il est préparé, complété par une mention spécifique (par exemple : « Veilleur (euse) en formation », «

Veilleur (euse) sataigre » ?).

Pour leur compte de l'évolution des missions confiées pendant les périodes en entreprise, les partenaires sociaux co-financent des niveaux de rémunération mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Salariés en contrat de professionnalisation non titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	60 (1)	60 (1)
De 21 ans à 26 ans	75 (1)	75 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pourcentage du Smic.  
 (2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.

Salariés en contrat de professionnalisation titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre professionnel de niveau IV

(En pourcentage.)

Âge	1re année de formation	2e année de formation
Moins de 21 ans	65 (1)	70 (1)
De 21 ans à 26 ans	80 (1)	85 (1)
Plus de 26 ans	100 (2)	100 (2)

(1) Pourcentage du Smic.  
 (2) 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour autant qu'elle soit supérieure.

Dans le cas où le titulaire d'un contrat de professionnalisation échouerait à l'obtention du diplôme ou du titre qu'il préparait, une attestation écrite indiquant la formation qu'il a suivie lui sera remise par l'organisme ayant dispensé la formation.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

#### 4. Missions confiées à la CNFPEP

Les partenaires sociaux peuvent décider de confier à la CNFPEP de la branche :

? la fixation des tarifs horaires de prise en charge des contrats de professionnalisation par l'OPCA de la branche ;  
 ? le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA ;  
 ? l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds de soutien établis par l'OPCA ;  
 ? et, si nécessaire, la révision des tarifs horaires et la détermination de la liste des qualifications qui doivent être en priorité à une priorité financière de l'OPCA.  
 L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

#### V. ? Période de professionnalisation

##### 1. Publics visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés sous contrat à durée indéterminée. (5)

Les partenaires sociaux décident d'ouvrir ce dispositif à l'ensemble des salariés de la branche, et en priorité au bénéfice :

? des salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers et des compétences et de leur parcours professionnel ;

? des salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sont

réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, soignée par cette pfsiooastnelnioarn csinoedlor la sondce prait de luer carrière pinefrloeolnsse ;  
? des femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;  
? des femmes et des hommes à l'issue d'un congé parental ;  
? des travailleurs handicapés selon les modalités définies par les accords interprofessionnels ;  
? des salariés qui ont obtenu un poste de recrutement à la suite d'une procédure d'inaptitude ;  
? des salariés qui reprennent après une absence consécutive de plus de 6 mois, sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé ;  
? des salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

## 2. Objectifs

La période de prise en compte a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

? l'acquisition d'une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), diplôme, titre professionnel, CQP et CQPI, ou reconnu dans la collectivité de la convention collective ;  
? ou de participer à une action de formation dont l'objectif de développement est défini par la CPFP de la branche.  
Les partenaires visés visent à la CPFP la possibilité d'examiner la pertinence de ces titres dans la collectivité professionnelle de la convention collective de la branche.

## 3. Modalités d'accès, durée et mise en œuvre

La période de prise en compte est mise en œuvre dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties prenantes conviennent que tout salarié éligible de l'un des publics visés au point V. 1 peut bénéficier du bénéfice d'une période de professionnalisation.

La durée de la période de professionnalisation doit être définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle doit être cohérente avec l'objectif de professionnalisation défini ainsi qu'avec la formation initiale et l'expérience professionnelle du salarié.

La période de prise en compte doit avoir une durée maximum de 21 heures.

Les heures de formation se déroulent pendant le temps de travail. Elles peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative, soit du salarié en accord avec son employeur, soit formalisé du salarié dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, avec un maximum de 80 heures sur un même exercice civil, ou de 5 % du forfait pour les salariés concernés. Cette limite horaire ou forfaitaire ne s'applique pas aux salariés créateurs ou entrepreneurs.

Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation se déroule en partie en dehors du temps de travail à l'initiative de l'entreprise, celle-ci définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des équipements adéquats elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et a participé aux évaluations prévues.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail doivent être prises en compte par l'entreprise d'une allocation de forfaitaire qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence.

## 4. Missions confiées à la CNFEP

Les partenaires conviennent de confier à la CNFEP de la branche :

? la fixation des objectifs de prise en compte des périodes de professionnalisation par l'OPCA de la branche ;  
? le suivi des engagements financiers de la branche au niveau de l'OPCA ;  
? l'examen du bilan annuel des priorités de la branche et des fonds d'investissement établis par l'OPCA ;  
? et, si nécessaire, la révision des objectifs financiers et la détermination de la liste des objectifs financiers qui doivent être prioritaires à une participation financière de l'OPCA.  
L'OPCA sera invité à chaque réunion relative à ces sujets.

## VI. ? Travail

Les partenaires conviennent de confier à la CNFEP la réalisation d'une brochure permettant d'informer les salariés sur la formation et ses objectifs.

Le tuteur est choisi par l'employeur, dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles, sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il bénéficiera, préalablement à l'exercice de sa fonction tutorale, d'une préparation adaptée et, s'il le demande, d'une formation spécifique qui peut être prise en charge par l'OPCA.

Le tuteur peut suivre simultanément deux salariés au plus, en fonction de période de professionnalisation, ou en apprentissage.

Le tuteur, qui doit être informé lors du recrutement du salarié sous contrat de professionnalisation des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

? d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;

? de veiller à lui assigner des tâches en rapport avec l'évolution du cursus de formation ;

? de coordonner dans l'entreprise l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du développement ;

? d'assurer, dans les conditions prévues au contrat, la liaison avec les organismes de formation.

L'organisation du travail du tuteur doit être adaptée pour que ce dernier puisse exercer sa mission dans les meilleures conditions.

L'exercice de la fonction tutorale est pris en compte lors de l'examen périodique de la situation professionnelle des intéressés et est un des critères de décision de révision de leur rémunération.

## VII. ? Plan de formation de l'entreprise

Les partenaires conviennent de replacer aux premières places qu'elles peuvent élaborer un programme pluriannuel de formation.

Chaque année, un plan de formation est élaboré par l'entreprise en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les actions du plan de formation, qui peuvent inclure les actions de bilan de compétences et de VAE, sont financées sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Le plan de formation comprend deux types d'actions :

? les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi des salariés dans l'entreprise. Ces actions ont lieu pendant le temps de travail avec un maximum de 80 heures par année civile et par salarié ;

? les actions de développement des compétences des salariés soit en partie réalisées pendant le temps de travail. Elles peuvent être réalisées hors temps de travail et ne pas dépasser dans ce cas 80 heures par année civile et par salarié ou, pour les formations au forfait, avec un maximum de 5 % de forfait. Les actions qui se déroulent en dehors du temps de travail sont déterminées dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, mentionnant lors de l'entretien professionnel. Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours.

## VIII. ? Droit individuel à la formation (DIF)

### 1. DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDI

Tout salarié, employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée et ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel et par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée proportionnellement, prend en compte les versements aux cotisations de travail ainsi que les heures complémentaires.

L'ancienneté de 1 an au titre du DIF se compte à compter, soit de la date d'application de la loi (7 mai 2004), soit de la date d'entrée dans l'entreprise du salarié si cette date est postérieure. Les partenaires conviennent de limiter la période de trois ans qui précède l'année civile, comptable ou fiscale ?).

L'entreprise est tenue d'informer le salarié des heures auxquelles il peut bénéficier du DIF par écrit une fois par an.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison

avec son entreprise.

Le coïx de l'action de ftirooman est arrêté après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

L'action de formation réalisée dans le cadre du DIF peut se dérouler en tout ou partie dans le temps de travail, par accord entre le salarié et l'employeur. Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail reviennent à la rémunération du salarié dans les conditions définies par la loi.

## 2. DIF en faveur des salariés titulaires d'un CDD

Les titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation calculé pro rata temporis, dès lors qu'il justifie de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 dernières mois. Ce droit s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

## 3. Transférabilité et portabilité du DIF

Le DIF est transférable et portable dans les conditions prévues par les dispositions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur. Le financement de tout ou partie des actions (bilan de compétences, VAE ou formation) est assuré dans les mêmes conditions.

Transférabilité :

? en cas de licenciement du salarié, le DIF est transférable dans les conditions prévues par la loi, sauf faute lourde ; (6)

? en cas de démission le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action (bilan de compétences, VAE ou formation) soit engagée avant la fin du délai-congé. Il est informé de ses droits sous 10 jours ouvrés après réception par l'employeur de sa lettre de démission ;

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

Portabilité :

Après rupture du contrat de travail, la mise en œuvre de la portabilité du droit à DIF se fait, à l'initiative du bénéficiaire :

? en priorité, pendant sa période en carence par l'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de son accompagnement, sur les fonds de l'OPCA dont relève son entreprise d'origine. Dans le cas où cette entreprise relève de la branche, les actions éligibles sont financées conformément aux axes prioritaires de financement visés à l'article 1er du présent accord ;

? pendant les 2 années suivant son embauche, en accord avec son nouvel employeur sur les fonds de l'OPCA de ce dernier. A défaut de l'accord de l'employeur, les actions de formation éligibles dans la branche, au titre de la portabilité du DIF, sont celles définies par les axes prioritaires de financement visés à l'article 1er du présent accord, soit qui sont ultérieurement définies par la CPNEFP. Elles comprennent également le bilan de compétences et la VAE sous réserve des conditions d'éligibilité.

## 4. DIF prioritaire

Les parties sociales décident de définir la définition des actions considérées comme prioritaires dans le cadre du DIF à la CPNEFP. Ces actions peuvent notamment concerner les salariés à mi-carrière, les salariés les plus fragiles et ceux pouvant bénéficier des actions du socle de compétence.

Le financement des actions de formation et, le cas échéant, de logement et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation sont financés par l'exercice du DIF ne devant pas excéder, pour la branche, 25 % des sommes collectées au titre du 0,5 %.

En fin d'exercice, un bilan sera fait par la CFENPP sur la base des informations fournies par le FORCO. En fonction de ces résultats, les parties sociales se réservent la possibilité de fixer une autre répartition des sommes collectées.

## IX. ? Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'acquiescer tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle établi par la CFENPP de la branche. (7)

En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le salarié peut demander à son employeur un congé en vue de participer aux épreuves de validation des acquis de l'expérience, le cas échéant, en vue de préparer cette

validation. La durée maximale de ce congé est de 48 heures.

Conscientes de l'importance de ce dispositif, les parties sociales ont décidé à la CPNEFP l'examen des demandes individuelles (brochure, information en ligne ?), notamment auprès de l'OPCA de la branche, et leur soutien auprès des salariés et aux représentants de la branche ainsi qu'aux représentants du personnel.

## X. ? Efficacité des formations

Les parties sociales rappellent que, pour lui permettre d'être utile dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui s'effectuera dans le cadre des conditions légales et réglementaires en vigueur.

Elles soulignent l'importance de l'entretien professionnel et sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien porte notamment sur :

? l'accès à la formation sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;

? l'identification des objectifs de développement et des besoins de formation.

Peuvent également être abordées :

? les conditions de réalisation de la formation pendant ou en dehors du temps de travail ;

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

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

? l'encadrement est formé à la demande de l'entretien professionnel et informé de sa spécificité par rapport à l'entretien annuel d'évaluation ;

? les salariés sont informés sur le déroulement et les objectifs de cet entretien, au moins 15 jours avant sa tenue ;

? l'entretien se réalise dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés ;

? les conclusions de l'entretien, comme les éventuels engagements pris par les intéressés, sont formalisés sur un document où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un document de suivi est remis au salarié ;

? le document est transmis à la direction des ressources humaines de l'entreprise qui conduit les actions appropriées après consultation des intéressés.

Les parties sociales ont confié à la CFNEPP le suivi global des entretiens professionnels réalisés dans la branche. Elles lui ont confié en outre la possibilité de fixer des objectifs chiffrés dans ce domaine et de les analyser.

Dans le cas où le chef d'entreprise souhaite compléter les modalités prévues ci-dessus, son projet fera l'objet d'une information et/ ou d'une consultation des représentants du personnel lorsqu'elles existent.

## XI. ? Formation des seniors

Les parties sociales ont engagé le développement de la formation professionnelle des seniors, notamment par les mesures présentées dans ce paragraphe.

Sont considérés comme seniors les salariés âgés de 45 ans ou plus.

Entretien de deuxième partie de carrière :

Les seniors ont accès, à leur initiative, à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il est destiné à faire le point avec l'entreprise, sur leurs compétences, leur employabilité, leurs besoins de formation et leur évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise ;

L'employeur informe le salarié de cette possibilité dans l'année civile au cours de laquelle il a son 45e anniversaire. Si le salarié le demande, cet entretien pourra se dérouler tous les 5 ans. Les salariés âgés de 45 ans et plus au moment de la signature de l'accord sont informés au plus tard dans un délai de 1 mois suivant l'arrêt d'extension du présent texte de cette possibilité d'entretien.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés le tutorat, le bilan de compétences et la VAE.

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

VAE :

Les parties sociales ont engagé aux entreprises de s'engager à favoriser la reconnaissance de l'expérience et des compétences acquises dans la profession par les salariés seniors, dans le cadre de la VAE.

## Bilan de compétences :

Les salariés ont le droit de s'engager à l'identification par les salariés eux-mêmes de leurs compétences par le biais du bilan de compétences.

### Tutorat :

Les salariés ont le droit de bénéficier de l'appui de collègues expérimentés et des compétences professionnelles des salariés eux-mêmes dans le cadre du tutorat, dans la mesure où ces derniers ont le profil requis pour exercer cette mission et qu'ils sont volontaires et formés.

## XII. ? Bilan d'étape professionnelle

Le bilan d'étape professionnel est mis en œuvre dans les conditions légales et réglementaires.

Il a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

## XIII. ? Processus de formation

Les salariés ont le droit de bénéficier de la formation, d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, ceci soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles pour favoriser sa mobilité interne ou externe.

L'utilisation du contrat de travail s'effectue dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne pourra être demandé au salarié ni à l'embauché ni au cours de l'exécution de son contrat de travail ; le salarié sera en mesure de choisir de participer ou non à la formation.

## XIV. ? Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle majeur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation.

En conséquence, les salariés ont le droit de participer au processus d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- ? assurer sa formation à la demande des salariés ;
- ? l'informer sur les possibilités de formation ;
- ? maintenir à sa disposition les matériels nécessaires pour mener à bien cette mission (note, brochure, information en ligne ?).

## XV. ? Égalité entre les femmes et les hommes

Les entreprises s'assurent que les femmes et les hommes exerçant le même métier ont un niveau équivalent.

Les entreprises assurent une égalité d'accès à la formation et à l'emploi des femmes et des hommes aux postes de travail qui sont de nature à permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Dans le rapport de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises assistent à la réalisation de ce document présentent un indicateur de mesure de la répartition homme/femmes des salariés ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre du plan, du DIF ou de périodes de professionnalisation.

Le suivi de ces dispositions est assuré au niveau de l'entreprise par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, et au niveau de la branche par la CNEFPP au travers des données fournies par l'observatoire de branche visé par le présent accord.

Les entreprises ont le droit de mettre en œuvre une action particulière aux impératifs de l'organisation des salariés dans l'organisation des formations.

## XVI. ? Rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

Le comité d'entreprise, les comités d'établissements et le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, sont également consultés chaque année sur les orientations de la formation professionnelle. Ils ont également le droit de participer aux conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en

alternance ou en stage.

Deux réunions annuelles aux plans de formation sont organisées annuellement :

? la première, qui doit se tenir avant le 1er octobre, porte sur la présentation du bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et en cours ;

? la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, porte sur la délibération relative aux projets de formation pour l'année à venir et au calendrier de mise en œuvre.

Les documents visés aux articles D. 2323-5, D. 2323-6 et D. 2323-7 du code du travail doivent être remis 3 semaines au moins avant la réunion de l'instance où ils seront étudiés. Les IRP et les représentants syndicaux (DS et RSS) reçoivent notamment :

? les informations relatives aux contrats de professionnalisation (nombre, nature, diplômes ou titres visés, usage du contrat pour les CDD) ;

? les informations relatives aux périodes de professionnalisation (demandes, formations visées, usage des formations) ;

? les informations relatives aux DIF (demandes, formations demandées, sues données) ;

? la synthèse des données à la répartition, entre les femmes et les hommes, de ces différentes formations ;

? la synthèse des actions en matière d'entretiens professionnels ;

? la synthèse des actions conduites en matière de tutorat.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, les membres de la commission de formation bénéficient des mêmes informations dans les mêmes délais avant la réunion destinée à préparer les délibérations des IRP compétentes.

Les membres du CSHCT sont informés régulièrement des conditions d'intégration des salariés en formation et des modalités de suivi des entretiens.

## XVII. ? Action de formation

L'employeur ou le prestataire de formation doit délivrer au salarié une attestation de formation qui mentionne les objectifs de la formation et la durée et les résultats de la formation.

## XVIII. ? TPE/ PME

Les entreprises de moins de 50 salariés ont le droit de développer des actions de formation de proximité et de GPEC, adaptées aux TPE/ PME dans un cadre de proximité. Elles ont également le droit d'accompagner les TPE/ PME dans leurs démarches relatives :

- ? à la constitution et la mise en œuvre d'actions de formation ;
- ? à la recherche d'organismes agréés par les autorités compétentes ;
- ? à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- ? au règlement des cotisations et au paiement des formations réalisées.

## XIX. ? Dispositions diverses

Les dispositions des troisième et quatrième alinéas du préambule et le chapitre Ier de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 à la convention collective nationale des industries de sucre de détail d'habillage sont supprimées.

Les articles 3 et 7 de l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 sont supprimés.

Les articles 12, 13, 14 et 15 de l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 sont supprimés.

## XX. ? Dispositions finales

### 1. Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans les dispositions légales en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Un accord de formation d'un autre niveau (entreprise, établissement, région ?) ne pourra déroger au présent accord que s'il est prioritaire des dispositions du présent accord pour les salariés de celui-ci.

### 2. Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet rétroactif du jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord s'applique en un exemplaire original et une copie s'envoie par voie électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire s'envoie également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires s'engagent de déterminer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

(1) CQP (I) : c'est-à-dire de qualification professionnelle (interbranches).

(1) Point étendu sous réserve que les dépenses de formation des salariés des entreprises de métiers et des professions libérales ne s'imputent pas sur la subvention de la profession de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.  
(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(2) Point étendu sous réserve que les dépenses de formation des salariés des entreprises de métiers et des professions libérales ne s'imputent pas sur la subvention de la profession de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.

## Avenant n 2 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FEH.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT commerce ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2012

I. ? Modalités de répartition de la cotisation de la branche au fonds de sécurisation des parcours professionnels

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est issu de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la paritarité et la sécurisation des parcours professionnels, et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il dispose notamment de ressources calculées en pourcentage, comprises entre 5 % et 13 %, sur la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Le présent accord a pour objet de fixer la répartition de la cotisation des entreprises entre la profession de formation au titre du paln de formation et celle au titre de la formation professionnelle telle qu'elle est prévue par l'article L. 6332-19 du code du travail.

a) Répartition de la cotisation au FPSPP

Pour l'année 2012 (masse salariale 2011), la répartition de la cotisation des entreprises au FPSPP, au titre du paln de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée

## Accord du 12 novembre 2013 relatif aux affectations temporaires

(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(3) Point étendu sous réserve que les dépenses de formation des salariés des entreprises de métiers et des professions libérales ne s'imputent pas sur la subvention de la profession de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.  
(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(4) Point étendu sous réserve que les dépenses de formation des salariés des entreprises de métiers et des professions libérales ne s'imputent pas sur la subvention de la profession de formation, dans les conditions posées au deuxième alinéa de l'article R. 6332-7 du code du travail.  
(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(5) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.  
(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(6) Trait étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-18 du code du travail.  
(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

(7) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail.  
(Arrêté du 9 janvier 2013, art. 1er)

comme suit :

? 50 % du montant de la cotisation de l'entreprise au fonds de sécurisation des parcours professionnels ;

? 50 % du montant de la cotisation des entreprises au fonds de sécurisation des parcours professionnels.

Ces sommes sont versées à l'OPCA auquel la branche a adhéré par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 : le FORCO. Les dispositions relatives à la répartition de la cotisation de la branche au FPSPP interviennent en vigueur au 1er janvier 2012. Les parties signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la clôture annuelle et de réexaminer, si elle est jugée nécessaire, la répartition de la cotisation au FPSPP.

b) Champ d'application

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises appartenant à la branche de la confection de vêtements des métiers de la couture et de la confection de vêtements de détail d'habillement. Aucun accord, quel que soit son niveau, ne peut déroger en tout ou partie à ce texte, sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

II. ? Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord s'applique en un exemplaire original et une copie s'envoie par voie électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire s'envoie également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires s'engagent de déterminer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT ; La FEC FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

## I. ? Régime jiiqdurue des afaftoencits trmeopareis

L'article 29 du ttxe de bsaie de la cineotnovn cveotillce et l'article 6 de l'avenant « Cdears » snot remplacés par les doiinptsosis situveans :

« Aionetcfftas tmierpeoars

Les atofacefints triemproas snot destinées à piuroovr au raecmmeneplt des asbceens autres que clees de corute durée résultant de la vie crnutoae de l'entreprise (repos hebdomadaire, RTT, congés payés, maldiaes de cuorte durée).

Pour ces aefttoanicts temporaires, il est fiat appel uunqieenmt au prnsneol volontaire. En cas de refus, le salarié n'est pas pénalisé en teerms d'exécution du cntorat de travail, de faoiotmrn ou d'avancement.

L'affectation tipoarreme d'une prnonese sur un epmoli de catégorie supérieure au ptose qu'elle oupcce oinnearermidm n'est prononcée qu'en cas de nécessité de service. Elle ne puet srvier à peillar de façon pérenne des ifefinscusans d'effectifs.

Les aafncttoiefs tarirmeeops cceroennnt elnenleesismtet :

- ? la lugone maadile ;
- ? le congé de maternité ou d'adoption ;
- ? le congé paerntal ;
- ? le congé ptenraal d'éducation ;
- ? le congé de steoiun faimaill ;
- ? la ftoaimron de luonge durée ;
- ? la vacnae (ou carence) de ptose dnas l'attente d'un ruetmcreret ;
- ? le congé puor création d'entreprise ;
- ? le congé sabbatique.

Ces aiftfcteoans tieroempars entraînent, à cptomor du pimeerr juor de latdie aattcieffon et puor sa sictrte durée, un complément de rémunération.

## Accord du 20 novembre 2013 portant création de la commission paritaire nationale de validation

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

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014*

Le présent accord a puor oejbt de déterminer les missions, l'organisation et les règles de fenontncmoenit de la coossmiimn piaarirte naltoniae de vitidolaan des accrods cocnuls par les eeeirstpnrs curtevoes par la coenonitvn colceltvie des moians à sauceslurcs de vtnee au détail d'habillement (brochure 3065, icdc 675) et dépourvues de délégué syndical.

### Article - I. – Missions de la commission paritaire nationale de validation

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014*

La cioomsmsin prrtiaiae nitolaane de vaiiotldan a puor msioisn de vleiadr les ardoocs ccilltoefs cucolns aevc les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du pneesnorl tuitaliers représentant la majorité des surgaeffs exprimés lros des dernières élections professionnelles, dnas les eiepretrsnns de monis de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, conformément aux diiontspisios légales en vigueur.

Ce complément de siarale diot être au moins égal à la différence etnre le sraiaie fxie du salarié et la rémunération mmuniim en vueigur dnas l'entreprise ou, à défaut, clnneolietovne du ptose considéré.

Les règles de rémunération vaalribe liées à ce ptose snot appliquées et les peirms vreiabals coteanenpsdrors versées. Les compétences aquesucis à l'occasion d'affectations teioeprmars doienvt petmtre au salarié concerné d'accéder au nvaeiu de coalisscraftin supérieur. L'affectation deienvt pérenne en cas de vanccae définitive du poste. »

## II. ? Portée de l'accord

Aucun arcoed ou avenant, qeul que siot son niveau, ne puet déroger en tuot ou paitre au présent texte, suaf par des disosiitopns puls feoavlbars au salarié.

## III. ? Dtae d'application, publicité et einsetoxn

Ces dsnitioiposs snot aeapclbpils à l'issue du délai d'opposition aevc efeit le peimrer juor du mios savniut le mios de la dtae de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accord srea déposé en un elimaprxee oangiirl et une coipe srea envoyée suos fmore électronique à la drocetiin générale du travail.

Un emaeplrxie srea également communiqué au gffere du coisnel des prud'hommes de Paris.

Les ptearis stnreiiagas snot ceveonnus de deamdenr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eeeginsns de l'habillement étant chargée des formalités à accmolpir à cette fin.

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014*

(Suivent les signatures.)

La csioomismn contrôle que l'accord clticeolf n'enfreint pas les dtnooispiiss législatives, réglementaires ou cnonoleenitnevlis de bcnarhe applicables.

En auucn cas la csmsimioon ne puet ercxer de contrôle d'opportunité diecrt ou iidecrt de l'accord.

### Article - II. – Organisation de la commission

*En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014*

#### a) Composition

La coisiosmnn cneopmrd un représentant de chauqe oiogasritnan saicdnlye de salariés représentative au paln nnaitaol et un nrmbœ égal de représentants des ognriinsaotas peofnsllienroses d'employeurs.

Ses mmerbes snot cshios prami cuex de la coiomimssn patirriae de branche.

Tout membrbe empêché de paecpiitr à une réunion de la cmimossoin puet se friae représenter par un mebmre arnpnaetat au même collège aquel il dnone puovoit à cet effet.

#### b) Présidence

Les réunions de la cisosmmoin snot présidées arimttlnveeneat cauhqe année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. La vice-présidence est assurée par un représentant issu de l'autre collège.

Le président assisté du vice-président asruse la préparation et la bonne teune des réunions.

#### c) Secrétariat

La cmooisismn est domiciliée au siège de la fédération des egeinenss de l'habillement (FEH), qui en asruse le secrétariat et qui est habilitée, à ce titre, à fretacur des frias de dsoesir évalués sur une bsaie forfaitaire. Elle reçoit neanmmott les deissros de la prat des ersrteeipns qui sessainist la csomimoisn ptrairae nlnaiatœ de validation, les taersnmt aux mebrmes de cttee icntsnæ plus noiitfe les décisions de cttee dernière dnas les cdntnoisn prévues à l'accord du 12 jlleuit 2010 raelitf au dugoalie social.

## Article - III. – Fonctionnement de la commission

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

### a) Réunions de la commission

La commission se réunit si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis, aux mêmes dates que la commission paritaire de branche.

A défaut de réunion de la commission paritaire de branche pendant plus de 2 mois, la commission paritaire de branche se réunit d'office si des accords entrant dans son champ de compétences (défini en préambule et au point 1) lui sont soumis.

### b) Saisine

La saisine de la commission paritaire de branche se caractérise par l'envoi à son secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception d'un dossier comportant l'intégralité des éléments suivants :

? une copie de l'information préalable, prévue par le code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège social de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;

? un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique (clic) par des membres élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel élus représentant la majorité des salariés exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

? une attestation de l'employeur affirmant la qualité de représentants du personnel des salariés de l'accord et l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement à la date de signature de l'accord ;

? une copie du courrier d'invitation des organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et une copie du justificatif de remise de ce dossier à son destinataire ;

? une copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (1er et éventuel 2e tour) ;

? une attestation de l'employeur mentionnant les effectifs de l'entreprise à la date de signature de l'accord ainsi que les règles de calcul fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail.

? un extrait K-bis de l'entreprise de moins de 3 mois. A défaut, le demandeur sera invité à compléter son dossier par un document caractérisant la saisine.

c) Décisions de la commission

Les décisions de la commission paritaire de branche doivent être adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés et signées par le président et le vice-président de la commission paritaire de validation.

## Accord du 11 avril 2014 relatif au temps partiel

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2014

Les entreprises s'inscrivent de l'habillement sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers des points de vente aux formats variés.

Cette organisation contribue à une économie et sociale des lieux où ces commerces sont implantés.

L'activité du secteur demeure cependant tributaire des flux de clientèle. Ainsi, les entreprises ayant des effectifs aux caractéristiques de forte affluence, que ce soit sur le plan journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Dans ces conditions, le recours au temps partiel permet une meilleure adaptation des ressources humaines à la fréquentation des magasins.

La commission paritaire de branche ne pourra délibérer sur la validité des accords que si au moins trois de ses membres sont présents ou représentés dans chacune des collèges.

Une délibération ne peut être adoptée qu'avec un nombre de membres présents ou représentés équivalent dans chaque collège.

Les décisions de rejet sont motivées ; les accords fianst l'objet d'une décision de rejet sont réputés non écrits.

A défaut de réponse de la commission paritaire dans un délai de 4 mois à compter de l'avis de réception de l'accord, ce dernier est présumé valide.

## Article - IV. – Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

### a) Portée de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature, il devra donc être révisé au fur et à mesure des évolutions de celles-ci.

Date d'application :

Ces dispositions sont applicables pendant une durée de 1 an à l'issue du délai d'opposition avec effet au premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 mois avant l'échéance de cet accord afin d'en discuter le bilan d'application, d'y apporter d'éventuelles modifications, et de décider ou non de sa reconduction.

A défaut de volonté explicite de la part des parties signataires de poursuivre la commission paritaire de validation, cette dernière sera automatiquement dissoute à la date d'expiration du présent accord.

## Article - V. – Publicité et extension

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au directeur du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander dans le délai d'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Il va néanmoins de soi que l'augmentation des basses contractuelles, voire l'accession à des temps pleins, doit amener l'ancienneté des personnels, notamment dans les magasins.

En 2001, les signataires de l'avenant n° 42 ont souhaité déterminer les caractéristiques de cette pratique. L'accord national interprofessionnel du 11 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ou complété un certain nombre de dispositions de ce texte.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Elles conviennent qu'aucun nouvel accord d'entreprise ne pourra déroger au présent texte, sauf à ce que les dispositions soient favorables, et que la mise en place de tout dispositif d'annualisation devra désormais faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les parties signataires rappellent enfin que les entreprises doivent veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord.

### I. ? Organisation du temps partiel

a) Durée habituelle de travail à temps partiel (Remplace le point 2, I et II, de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001.)

« Durée habituelle de travail minimum

La durée habituelle de travail à temps partiel est portée de 22 à 24 heures.

Cette disposition, qui s'appliquera pour les nouveaux cotrnatés au 1er juillet 2014, prendra effet de manière anticipée pour les cotrnatés de travail en cours, au plus tard à compter du 1er janvier 2015 au lieu du 1er janvier 2016. D'ici à cette date, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés qui en font la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dérogations à cette durée minimum

Peuvent bénéficier d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires :

? les étudiants de moins de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant valide ;

? les personnes en parcours d'insertion, mais aussi les salariés qui en font la demande par écrit et de façon motivée :

? pour faire face à des contraintes personnelles ;

? et/ou pour exercer plusieurs activités.

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires est également possible, sur la base d'horaires réguliers ou partiellement le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour :

? les salariés remplaçant temporairement des collègues en congé ;

? les salariés remplaçant des collègues en congé thérapeutique durant leurs périodes de repos ;

? les salariés occupant temporairement des emplois de nettoyage. (1)

Le refus de l'employeur d'accorder ce type de dérogations (contraintes personnelles et cumul d'activités) doit être formulé par écrit et de façon motivée, notamment en raison des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné.

A l'expiration du contrat au vu de la dérogation, l'employeur recherche s'il est possible de prolonger la durée du contrat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les salariés embauchés sous contrat étudiant sont prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires. »

b) Oubli de la journée de travail des salariés à temps partiel

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

« La répartition hebdomadaire des heures de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée selon les modalités suivantes :

? 1 demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 h 30 ;

? 1 journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, cette journée pouvant prévoir deux séquences de travail séparées par une coupure de 1 heure maximum sauf demande expresse du salarié.

Cependant, lorsque l'établissement où travaille le salarié est fermé durant la pause méridienne, cette coupure peut être supérieure à 1 heure avec un maximum de 2 heures pour les salariés à la durée de travail ;

? ces congés ne pourront être répartis sur plus de 5 semaines par semaine.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition hebdomadaire des heures de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

? pour faire face à des contraintes personnelles ;

? et/ou pour exercer sa vie professionnelle et sa vie familiale ;

? et/ou pour le cumul de plusieurs activités.

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

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

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

« Les salariés sont prioritaires pour bénéficier des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroît d'activité (soldes, opérations commerciales, vacances) ?.

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivantes :

Accès aux compléments d'heures par avenants

Le recours aux compléments d'heures par avenants se fait sur la base du volontariat, la priorité étant donnée aux cotrnatés n'entrant pas dans le champ des dérogations à la durée minimum de 24 heures visées par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement

En dehors des cas de remplacements, huit compléments d'heures par avenants pourront être conclus par année et par salarié.

La durée cumulée des avenants, hors remplacements, ne pourra pas excéder 11 semaines par salarié et par an.

Majoration des compléments d'heures par avenants

Les compléments d'heures par avenants sont majorés au minimum de 12 %.

Les heures réalisées au-delà des compléments d'heures par avenants sont majorées à 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant précisera au contrat de travail relatif au complément d'heures de préciser :

? le motif du recours au complément d'heures ;

? sa durée ;

? le nombre d'heures qu'il comprend ;

? le taux de majoration.

Avenants et avenants temporaires

Les avenants des compléments d'heures par avenants ne se cumulent pas avec les cotrnatés prévues pour les cotrnatés temporaires, dont le régime est déterminé par l'accord de branche du 12 novembre 2013.

La conclusion de la présente est octroyée au salarié. »

d) Heures complémentaires

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

« Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

? en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours calendaires ;

? si ces heures complémentaires sont amoncées au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accroissement d'heures complémentaires régulières peut atteindre 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours de laquelle le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail au vu de la modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf option du salarié intéressé.

Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10 % pour celles n'excédant pas 1/10 de la durée du contrat de travail, puis à 25 % pour celles excédant 1/10 et 1/3 de la durée du contrat de travail. »

e) Priorité d'accès aux emplois à temps partiel ou d'une durée hebdomadaire supérieure

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur privilégiera les caractéristiques qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel.

Les salariés concernés devront en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 10 jours ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu (x) de travail). »

f) Ajustement du temps de travail

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

« La mise en place d'un ajustement d'aménagement du temps de travail sur l'année nécessitera désormais un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux conditions de majorité prévues par la loi. »

## II. ? Date d'application, suivi, publicité et saisine

a) Date d'application

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet de plein droit du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

b) Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié au comité d'entreprise de l'observatoire de la branche.

c) Publicité et saisine

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil prud'hommes de Paris.

Les pietras srgtaineias snot ceouvrens de deeadnmr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eengsneis de l'habillement étant chargée des formalités à accpolmir à cette fin.

(1) *Parse eculxe de l'extension comme étant cnrtoirae aux diispnioosts de l'article L. 3123-14-1 du cdoe du travail. (ARRÊTÉ du 30 juin 2014 - art. 1)*

## Accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications professionnelles

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

### Article - I. – Préambule

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2017*

Les ptareis sgrteaniais s'entendent sur la nécessité d'actualiser le dssotipiif de classification.

Elles décident de mterte en ?uvre une gllire adaptée aux différentes filières qui cooepmsnt la banrche :

- ? le réseau/les mangasis ;
- ? la lqqtosiuiie ;
- ? l'offre ;
- ? l'administratif.

Ce nuaovu doptisiisf pnerd asusi en ctpome les ceetahmgns tiguecqonelohs et seioicquolgos que connaît le secteur.

La clitaisoicfsan est fondée sur des critères clsanats qui ienuqndt le degré d'exigence reqius pour cseasr les empolis dnas chuaq neivau de la grille.

Cinq critères ont été rteeuns :

- ? neavui de ccnsenaiaons : il s'agit du nieavu de foromatin (ou d'expérience acquise) ruiques puor teinr l'emploi ;
- ? nveaviu de technicité : ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vnoot de l'exécution de tarvuax siempls et répétitifs à la pirsie en cahgre de mssoinis clmeeoxps cnrnnaoet prseulius diamoens ;
- ? nvaieuv de responsabilité dnas l'emploi : le nieavu de responsabilité dnas l'emploi va du slmpie reepcst de procédures jusqu'à la chrgae d'objectifs nrbumoex et cplxomees ;
- ? niaveuv d'autonomie dnas l'emploi : ce critère s'apprécie au nieavu des iittneaiivs qui pneuvet être pesris ;
- ? neavui d'échanges, de rtonlieas et de citcnouimamon : ce critère s'apprécie en ftnoicn du niveau d'échanges rueqis avec l'environnement pnenfrososiel (clients, collègues, hiérarchie?).

### Article - II. – Grille de classification

*En vigueur étendu en date du 29 mars 2017*

La grllie de coasciilfsaitn corvue les stuatts employés, aegtns de maîtrise et cadres.

- Elle cptmoroe neuf nauevix :
- ? quatre puor les employés ;
- ? deux puor les atgens de maîtrise ;
- ? toirs puor les cadres.

Ces naivuex snot définis cmome siut :

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

Employé	1	<p>L'emploi est abscsclsee snas nieavu de fmiortoan particulier.</p> <p>L'emploi rueriqet l'exécution de taavrux seplmis et bein définis ne nécessitant pas de technicité particulière.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi iupiqmle le suel rcspeet des irsitncntous précises et détaillées données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée puor les régler. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles systématiques.</p> <p>L'emploi rirueuqet un niveau minmium d'échanges avec l'environnement pnioeenssrfl (clients, hiérarchie, collègues).</p> <p>Le tepms de présence à ce nveavu dnas l'entreprise ne puet excéder un an.</p>
	2	<p>L'emploi est asbcesclie avec les cnsnsaonais aiuecqss lros d'une fiaomotrni itnlaie ou cnuntioe de nveavu CAP (ou un tirte à finalité pfnlroeolessie de navieu équivalent) dnas la filière concernée et/ou avec une expérience pefsiolrnnlosee équivalente validée ou non par une VAE ou une citrciafetion professionnelle.</p> <p>L'emploi rrequeut l'exécution de tvuraax nécessitant l'application de teequicnhs simples.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi ipmliuqe le rspeet des cognisnes données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée puor les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles très fréquents.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité à puovior settrcruur un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un arnuteiagmre et atoepprr des cnlsioes à des interlocuteurs.</p>
	3	<p>L'emploi est aiseiclbse avec les ccneansnaois aqsicues lros d'une fioamotrni itnlaie ou ciontinue de naeviu BEP (ou un ttrte à finalité pnolfonerlsseie de nieavu équivalent) dnas la filière concernée et/ou avec une expérience prseononlfiesle équivalente validée ou non par une VAE ou une ciieicftotarn professionnelle.</p> <p>L'emploi requeut l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences tuncheqis précises.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi nécessite le rcesept et l'application des cgensinos générales et des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi imliuqe la résolution des problèmes silepms rencontrés dnas l'activité qitnneoduie et la remontée des aretus problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles fréquents.</p> <p>L'emploi riereuqet une capacité d'échange et de compréhension de stnaoitius variées en vue d'y artepopr une réponse.</p>
	4	<p>L'emploi riureqet les cscnoinsaens aieicusqs lros d'une ftioarmon itnlaie ou cnioutne de neiaavu bac ou bac poernfsnosiel (ou un trtie à finalité posllifennsroee de nieavu équivalent) dnas la filière concernée ou une expérience penioolerlnfsse équivalente validée ou non par une VAE ou une ctoateicfiirn professionnelle.</p> <p>L'emploi reerqut l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences tihncqeus variées.</p> <p>La responsabilité dnas l'emploi nécessite le strcit rcepest des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dnas l'emploi ilqupime la résolution des problèmes crontaus rencontrés dnas l'activité qoteinniude et la remontée des atreus problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fiat l'objet de contrôles ponctuels.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute pteanrmtt d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents aceruts de l'environnement professionnel.</p>

AM	1	<p>L'emploi requiert les compétences requises d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 1 (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impliquer le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.</p> <p>L'emploi, en matière d'autonomie, entraîne la prise de décisions courantes dans le cadre des procédures globales et de contrôles internes de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité de travail en collaboration avec les collaborateurs.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les compétences requises d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité de gestion et d'animation d'équipe de gestion et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en interne ou en externe les moyens adéquats. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'ensemble de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi nécessite la prise de décisions courantes dans le cadre global des procédures internes ; les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'animation et de travail en collaboration de savoir-faire.</p>

Cadre	1	<p>L'emploi requiert les compétences requises d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences appropriées et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes qui peuvent avoir des impacts les uns avec les autres.</p> <p>L'emploi implique une maîtrise de gestion d'une unité de travail moyenne (en effectif, chiffre d'affaires?) et/ou une responsabilité individuelle d'expert. Il nécessite également la responsabilité de l'atteinte d'objectifs propres à l'unité de travail en interne ou en externe les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'emploi nécessite la prise de décisions se rapportant à l'unité de travail et le report, pour le reste, à la hiérarchie en fonction de manière systématique des solutions.</p> <p>L'emploi nécessite l'exercice d'actions de gestion et/ou la maîtrise de savoir-faire.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les compétences requises d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 3 (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes ayant un impact sur le temps des autres périmètres de la société.</p> <p>L'emploi implique une maîtrise d'organisation et de gestion d'une unité de travail importante ou de plusieurs unités de travail et/ou une responsabilité individuelle d'expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou étendu une expertise reconnue en interne ou en externe les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.</p> <p>L'emploi nécessite la prise de décisions importantes de son périmètre. Le contrôle s'exerce sur les objectifs donnés.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de gestion et de travail en collaboration de savoir-faire.</p>
	3	<p>L'emploi requiert les compétences requises d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 4 (ou un titre à finalité professionnelle équivalente) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi et le secteur d'activité validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite un haut niveau d'expertise et la maîtrise de compétences techniques avancées et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes complexes et transversaux impliquant de nombreux acteurs dans ou à l'extérieur de la société.</p> <p>L'emploi implique une responsabilité dans l'atteinte d'objectifs stratégiques et opérationnels à la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'entreprise.</p> <p>Les décisions prises au sein du périmètre de l'emploi sont prises de façon totalement autonome. Le contrôle s'exerce sur les résultats globaux de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de gestion et de travail en collaboration de savoir-faire.</p>

## Article - III. – Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

### a) Msie en ?uvre :

Deux oiluts delopbsiins en axnenes snot destinés à falteicir la msie en ?uvre de la gillre de classification. Il s'agit :  
? d'emplois repères illustrés par des fcheis métiers ;  
? d'un emxelp de système de pesée de postes.

### b) Dtae d'application :

Les eersntpies dnverot metrte en ?uvre le présent aoccrd au puls trad dnas les 12 mios siuanvt la ptuiiolabcn de son arrêté d'extension.

### c) Portée :

Les dniospsiitos de cet acrocd rplcmaenet les aeennxs de la coineovtnn cviteolcle rtaelves aux costfisiacilnas jusqu'alors en vigueur.

La msie en ?uvre de cttee gillre de ciisatliofascn ne drvea pas conduire, puor les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae de sgtruiuae du présent accord, à une bissae de rémunération, ni à une sripesuospn d'avantages aicuqs grâce à l'ancienne classification, nontamemt en matière de pmire d'ancienneté (dont le mntanot srea toituloefs arrêté à la dtae de pasgsae à la neovulle grille).

Les epneitrerss drvnoet par aliruels veiller au rsecpt du picrinpe d'égalité ernte les fmeems et les hoemms dnas la msie en ?uvre de ctete grille de classification.

### d) Cimoimossn de sviui :

Une cmioissomn pitraiare de suvii est msie en plcae puor une durée miniumm de 24 mois.

Cette dernière est composée d'un représentant titailrue et d'un représentant suppléant de ccahnue des onigrosatanis syiadlecn salariés représentatives au navieu de la bcahrne et d'un nmobre égal de représentants de la fédération des eigsnnees de l'habillement.

Tout problème d'interprétation du présent txtée puet être icnsrit à l'ordre du juor des réunions.

Cette sasniie s'effectue par ltetre recommandée aevc aivs de réception, adressée au secrétariat de la commission. Une synthèse du problème d'interprétation diot être annexée au

crueiorr de saisine.

Le siège de ctete icatnse est fixé à l'adresse de la fédération des engeniss de l'habillement.

La commisosin de sivui ne puet être saisie que par ses membres.

Cette insnacte se réunit dnas les duex mios qui snevuit la réception de la ltrtee recommandée.

Les petrias snot eenntdus ccieotntemidnrorat ou séparément.

### e) Publicité et exeitsnon :

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé en un eemipaxrle oringial et une cipoe srea envoyée suos fmore électronique à la dicoiertn générale du travail.

Un eelrmapxie srea également communiqué au grffee du csienol de prud'hommes de Paris.

Les petiars snretaaigis snot cnveoenus de denmdaer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des einseegns de l'habillement étant chargée des formalités à acilcmopr à cette fin.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 29 mars 2017

### Annexes

Pour flatieicr la msie en ?uvre de la gillre de classification, duex oiutls snot mis à dpiotsiiosn des eneiperstrs :  
? des eipmols repères illustrés par des fechis métiers ;  
? un empelxe de système de pesée de postes.

### Emplois repères

Les différents elomips eisanxt dnas les epnetiresrs de la bhcnrae snot classés par atcpaolipin des définitions de niavuex indiquées dnas la grllie de classification.

Pour feittlcar ce classement, caitnres eliomps ? que l'on puet qaleifiur d'emplois repères - snot répertoriés et classés à trite icntaidf ci-dessous suos des temers génériques qui, sleon les entreprises, puevnet proter des dénominations différentes.

Il est à nteor que la totalité de ces elpioms repères n'existent pas nécessairement dnas tteous les entreprises.

Cette litse est établie suos réserve de l'évolution des activités et des moeds d'organisation, qui puet aeenmr à sa révision.

Statut/emploi	Employés				AM		Cadres		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Réseau/magasin									
Directeur(trice) commercial									x
Directeur(trice) régional								x	
Responsable de secteur							x	x	
Directeur(trice) de magasin							x		
Responsable de magasin					x	x	x		
Responsable de rayon					x	x	x		
Responsable anojidt de magasin				x	x	x			
Responsable aniodjt de rayon				x	x				
Vendeur(euse) principal			x	x	x				
Vendeur(euse)	x	x	x	x					
Caissier(ère)	x	x	x						
Employé(e) de magasin	x	x	x	x					
Logistique									
Directeur(trice) d'entrepôt								x	x
Responsable d'exploitation/de service							x	x	

Responsable d'équipe logistique					x	x	x		
Responsable import/export						x	x		
Responsable transport						x	x		
Responsable qualité						x	x		
Contrôleur qualité				x	x	x			
Technicien de sécurité/maintenance			x	x	x	x			
Agent logistique		x	x	x					
Employé(e) logistique	x	x	x	x					
Manutentionnaire	x	x	x	x					
Offre									
Directeur(trice) de collection								x	x
Coordinateur(trice) style/collection					x	x	x	x	
Styliste					x	x	x		
Assistant(e) style/collection			x	x	x	x			
Modéliste				x					
Chef de produit						x	x		
Directeur(trice) des achats								x	x
Gestionnaire achats						x	x	x	
Acheteur(euse)							x	x	
Approvisionneur			x	x	x				
Gestionnaire de stocks						x	x	x	
Responsable qualité						x	x		
Chargé de communication						x	x		
Responsable marketing						x	x	x	
Chargé(e) d'études marketing					x	x	x		
Responsable merchandising						x	x	x	
Merchandiser					x	x	x		
Responsable de vitrines						x	x	x	
Administratif/support									
Directeur de la communication									x
Responsable communication						x	x	x	
Chargé de mission communication				x	x	x			
Directeur des ressources humaines									x
Responsable des ressources humaines							x	x	x
Assistant RH				x	x	x	x		
Responsable paie						x	x	x	
Gestionnaire de paie				x	x	x			
Directeur juridique									x
Responsable juridique							x	x	x
Juriste							x	x	x
Directeur immobilier/développement/expansion									x
Responsable immobilier/développement/expansion							x	x	x
Chargé(e) de mission immobilier/développement/expansion						x	x	x	
Directeur informatique/multimédia									x
Responsable informatique/multimédia							x	x	x
Chef de projet informatique/multimédia								x	x
Technicien informatique					x	x			
Responsable développement durable/hygiène/environnement						x	x	x	
Chef de projet développement durable/hygiène/environnement						x	x	x	
Chargé de mission développement durable/hygiène/environnement						x	x		
Directeur de travaux/maintenance/sécurité									x
Responsable de travaux/maintenance/sécurité							x	x	
Agent de sécurité	x	x	x	x					
Directeur administratif/financier									x
Auditeur						x	x	x	
Responsable de la comptabilité						x	x	x	x
Comptable			x	x	x				

Trésorier					X	X	X		
Assistante de direction					X	X	X		
Agent administratif	X	X	X	X					
Assistant administratif		X	X	X					

## Libellé : modéliste

Autres libellés : modéliste-toiliste.

### Description synthétique

Le modéliste « donne vie » aux vêtements dessinés par le styliste. A partir d'un cahier des charges, d'annotations, de croquis, il réalise un patron ou un prototype en tissu avec tous les repères techniques de coupe pour pouvoir lancer la production en série, selon les normes de fabrication (taille, carrure?) et les impératifs de production (coût, qualité, délais?). Il peut travailler « à plat », sur machine à coudre ou avec l'aide de l'outil informatique.

### Activités principales

Concevoir un patron (avec logiciel, par machine ou à la main) ;  
 ? analyser le modèle à partir d'un cahier des charges, d'annotations, d'un croquis ;  
 ? concevoir un prototype.  
 Participer à l'amélioration des modèles de la collection ;  
 ? effectuer les tests qualité (physiques et chimiques) réalisés par le fournisseur ;  
 ? participer au contrôle qualité sur site ;  
 ? accompagner les modèles selon les besoins clients.

### Activités spécifiques

Décliner le patron en différentes tailles, pointures, carrures?  
 Réaliser un dossier technique pour chaque modèle de la collection ;  
 ? peaufiner des matières, des coloris, des tissus, des couleurs, des accessoires? ;  
 ? poser des procédés techniques de fabrication ;  
 ? rédiger des fiches techniques pour la fabrication ;  
 ? lancer la fabrication des séries, des prototypes et suivre leur réalisation ;  
 ? contrôler la fabrication des séries, des prototypes.

### Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et chimiques des vêtements.  
 Connaître les propriétés et spécificités de la matière utilisée.  
 Avoir une bonne représentation dans l'espace.  
 Savoir travailler en équipe.  
 Maîtriser les techniques de coupe.  
 Être force de proposition.  
 Être méthodique et minutieux.

### Relations professionnelles internes/externes

En interne, il est en relation avec le(s) styliste(s), la direction commerciale et les ateliers de production.  
 En externe, il est en relation avec les fournisseurs.

## Libellé : styliste

### Description synthétique

Le styliste crée des vêtements et accessoires qui composent les collections. Il met à profit ses compétences artistiques et techniques pour développer des modèles en fonction des formes, des tissus et des coloris. Présent tout au long des étapes de la fabrication, il intervient pour modifier et ajuster les modèles.

### Activités principales

Être à l'affût des nouvelles tendances et en veille concurrentielle.  
 Créer des collections ;  
 ? diriger des équipes assisté par un adjoint (DAO) et

prévoir la gamme de coloris, impressions, tissus, accessoires ainsi que les différents détails de réalisation ;  
 ? présenter et expliquer les croquis, les modèles, les créations.  
 Assurer le suivi de fabrication :  
 ? participer à la réalisation du patron ;  
 ? participer à la réalisation du prototype ;  
 ? réajuster et corriger le prototype ;  
 ? sélectionner les matières, les fournitures, les accessoires ;  
 ? présenter la collection en interne aux équipes.

### Activités spécifiques

Animer une équipe en fonction de la taille de l'organisation et du positionnement.

### Compétences principales

Appliquer la stratégie de l'entreprise.  
 Maîtriser les logiciels de CAO et de DAO.  
 Connaître les tendances actuelles en matière de mode.  
 Maîtriser les techniques de stylisme.  
 Maîtriser l'anglais technique.  
 Être créatif et accompagner les tendances de mode.  
 Savoir mettre en avant les caractéristiques des modèles et des créations.  
 Savoir travailler en équipe.  
 Être force de proposition.

### Relations professionnelles internes/externes

En interne, il est en relation avec le modéliste, le coloriste/infographiste, la direction commerciale.  
 En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les différents acteurs de la mode.

## Libellé : assistant styliste collection

Autres libellés : assistante gestionnaire de collection, assistante de collection.

### Description synthétique

L'assistant styliste assiste le responsable de la production ainsi que les coordinateurs. Il participe à la création, au suivi ainsi qu'aux tâches administratives de la collection. Selon son expérience et les besoins de l'organisation, il pourra intervenir dans la validation des prototypes.

### Activités principales

Participer à la création des collections ;  
 ? participer à la réalisation des plans de fabrication (shopping, internet, presse?) ;  
 ? participer à la validation des collections ;  
 ? participer à la réception et au suivi des commandes de pièces-types et d'échantillons ;  
 ? participer à l'élaboration du book de production (création des fiches production, données des fiches techniques?)  
 Gérer la production des collections :  
 ? assurer le lien avec les fournisseurs en organisant les rendez-vous ;  
 ? effectuer le suivi de la fabrication ;  
 ? rédiger et suivre les bons de commande (quantité par taille, date de livraison, prix de vente, potentiel?)  
 Contribuer à la gestion de l'avancement des collections, matières et produits finis ;  
 ? assurer les échanges de données d'avancement ;  
 ? suivre le respect des délais de livraison des séries et des modèles ;  
 ? intervenir dans le contrôle du processus de réalisation des collections.

### Activités spécifiques

Gérer l'agenda du responsable de collection (déplacements,

rendez-vous).  
Intervenir dans la vidéoanalyse des comportements d'une famille de produits.

#### Compétences principales

Connaître la stratégie de l'entreprise.  
Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs.  
Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication.  
Maîtriser les logiciels de conception et de design assistés par ordinateur (CAO/DAO).  
Maîtriser les outils bureautiques.  
Maîtriser l'anglais technique.  
Organiser son travail en respectant les délais.  
S'adapter à des interlocuteurs variés.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec le directeur de collection et l'ensemble des équipes impliquées sur les collections. Il travaille avec la production (stylistes, modélistes) mais également avec d'autres départements de l'entreprise (achats, marketing, etc.).  
En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs.

#### Libellé : directeur de collection

Autres libellés : responsable de style, directeur de style.

#### Description synthétique

Le directeur de collection pilote l'ensemble des étapes d'élaboration d'une nouvelle collection, de la création à la présentation, et dirige ses équipes. Il dirige le travail des différents services ayant en charge la nouvelle collection.

#### Activités principales

Appréhender les tendances et créer une (des) collection(s) :  
? définir les tendances (veille, shopping, recherches de tendance) ;  
? élaborer le(s) plan(s) de collection (thèmes, modèles, matières, coloris) ;  
? valider les prototypes : choix de tissus, modèles, essayages.  
Manager les équipes de style :  
? recruter et développer les compétences de ses équipes ;  
? coordonner le travail de l'équipe de style ;  
? fixer des objectifs de réalisation par rapport au budget attribué.  
Superviser l'achat des matières de la collection :  
? superviser le planning des achats de collection.  
Gérer l'avancement des collections, matières et produits finis :  
? superviser les tableaux de bord sur le suivi des ventes ;  
? assurer le respect des plannings de tournées des designers et modèles ;  
? contrôler le processus de réalisation des collections.

#### Activités spécifiques

Coordonner la politique des prix, des matières premières et des produits finis.

#### Compétences principales

Maîtriser l'image et la stratégie de l'entreprise.  
Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs.  
Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication.  
Maîtriser les logiciels de conception et de design assistés par ordinateur (CAO/DAO).  
Être capable de manager une équipe pluridisciplinaire.  
Maîtriser l'anglais technique.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec le directeur de l'entreprise. Au quotidien, il travaille avec une équipe (stylistes, modélistes) et d'autres départements de l'entreprise (achats, marketing, commerciale, etc.).  
En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs pour

analyser les tendances et l'offre.

#### Libellé : gestionnaire achats

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

#### Description synthétique

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

#### Activités principales

Participer au processus d'achat :  
? établir les devis et transmettre les données sur les modalités techniques et commerciales (planning, prix, paiement?) aux clients, fournisseurs ;  
? passer les commandes aux fournisseurs ;  
? suivre les commandes et leur traitement ;  
? intervenir sur les caractéristiques produits, produits (délais, tarifs, promotions, nouveaux produits) ;  
? suivre la commande pour le suivi en magasin ;  
? effectuer le suivi des fournisseurs et proposer des solutions en cas de problèmes (livraison, garantie, règlement?) ;  
? suivre les budgets.  
Préparer et suivre le processus logistique associé aux achats :  
? participer aux réunions afin d'organiser le travail et la livraison de la commande ;  
? réaliser la coordination, le suivi logistique des achats et de l'approvisionnement de la maison ;  
? superviser les équipes de vente sur l'état des stocks, des commandes.

#### Activités spécifiques

Participer à la recherche de nouveaux fournisseurs.  
Prendre en charge des achats sur une ou plusieurs familles de produits.  
Négocier les modalités du contrat avec les fournisseurs.  
Participer à des réunions avec les équipes merchandising, les spécialistes pour la mise en avant des thèmes?  
Contribuer aux bilans de fin de saison.  
Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges fournisseurs.

#### Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits.  
Connaître l'organisation de la chaîne logistique.  
Connaître le droit commercial.  
Maîtriser l'anglais technique.  
Maîtriser les outils bureautiques et le logiciel de gestion.  
Respecter des procédures de manière rigoureuse.  
Savoir être réactif en cas d'alertes.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'acheteur. Il travaille également en relation avec les départements marketing, commerciale, logistique?  
En externe, il échange avec les fournisseurs le plus souvent par téléphone ou mail.

#### Libellé : chef de produit

Autre libellé : responsable produit.

#### Description synthétique

Le chef de produit assure les besoins d'un marché et contribue au développement des ventes pour une famille ou plusieurs familles de produits. Pour ce faire, il est chargé de la sélection, du suivi des collections, des opérations marketing et du management pour les produits dont il assure la gestion.

#### Activités principales

Définir et développer ses gammes de produits en magasin physique ou en ligne :

- ? analyser les besoins des magasins ;
- ? définir le positionnement du produit en intégrant la stratégie marketing de l'enseigne : produit, prix, promotion, place (4P) ;
- ? élaborer le plan de coctellion (nombre, matière, coloris, modèles, largeur et profondeur de gamme?) ;
- ? évaluer le marché potentiel ;
- ? assurer le suivi opérationnel des opérations de merchandising, de planning et de coordination des produits gérés ;
- ? suivre l'évolution des ventes et proposer des actions pour les développer ;
- ? réaliser une veille concurrentielle sur les produits gérés.

Gérer la ou les familles de produits :

- ? suivre les fournisseurs sur la ou les familles de produits gérées(s) ;
- ? créer les référencements produits et les codes prix ;
- ? assurer le suivi des commandes et des résultats commerciaux sur les produits gérés ;
- ? suivre les stocks et assurer la mise à disposition des produits en magasin ;
- ? assurer le reporting sur les données concernant les produits gérés.

#### Activités spécifiques

Animer une équipe.  
Être à l'écoute des remontées des équipes commerciales.

#### Compétences principales

Maîtriser les techniques de marketing.  
Maîtriser les outils informatiques et de gestion.  
Maîtriser l'anglais technique.  
Savoir organiser un point de marketing.  
Savoir valoriser des produits et réussir à développer les ventes des produits sous sa responsabilité.  
Savoir analyser l'évolution du marché, les nouveaux produits.  
Avoir un esprit analytique.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il a des relations avec les départements commerciaux, marketing, achats.  
En externe, il est en relation avec les fournisseurs sur les familles de produits dont il a la responsabilité.

#### Libellé : acheteur

Autres libellés : chef de marché, négociateur achats, responsable des achats.

#### Description synthétique

L'acheteur négocie les matières et les produits au meilleur prix, en fonction du cahier des charges. Il négocie avec les fournisseurs en fonction des critères des achats, des coûts et des délais de l'enseigne.

#### Activités principales

Référencer des fournisseurs :

- ? réaliser les « appels » matières, styles, coloris, fournisseurs ;
- ? collaborer à l'élaboration du plan de coctellion ;
- ? se déplacer chez les fournisseurs, négocier les conditions d'achat et les référencer ;
- ? garantir la qualité des fournisseurs retenus ;
- ? assurer les matières, produits ou articles auprès des fournisseurs ;
- ? assurer le suivi des critères de performance des fournisseurs.

Superviser la gestion administrative et assurer la gestion des achats, le suivi des commandes :

- ? gérer les budgets (outils de suivi des plans de gestion, analyse des chiffres?) ;
- ? passer les commandes ;
- ? assurer les réassorts ;
- ? améliorer le processus d'achat.

#### Activités spécifiques

Travailler en collaboration avec les équipes merchandising, les équipes pour la mise en avant des thèmes?

Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges fournisseurs.  
Animer une équipe.

#### Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et mémoriser des produits.  
Connaître l'organisation de la chaîne logistique.  
Maîtriser l'anglais technique.  
Être capable de négocier auprès des fournisseurs.  
Être force de proposition.  
Faire preuve de rigueur.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec les départements commerciale, juridique et qualité. En fonction de l'organisation, il peut travailler avec le directeur de la collection.  
En externe, il échange avec les fournisseurs et le chef de produit soit de façon indirecte, soit au cours de déplacements in situ.

#### Libellé : merchandiser

Autres libellés : merchandiser visuel, merchandiser, visual merchandiser.

#### Description synthétique

Le merchandiser décline les concepts d'identité visuelle de l'enseigne au sein d'un ou de rayon(s), d'un ou de plusieurs magasins(s). Il est garant de l'homogénéisation de l'identité visuelle sur ce périmètre. Il contribue au développement du chiffre d'affaires par la mise en valeur des articles lors de l'implantation des vitrines ou du ou des rayon(s).

#### Activités principales

Homogénéiser l'identité visuelle de l'enseigne :

- ? prendre connaissance des lignes directrices de l'enseigne en matière de merchandising ;
- ? décliner les concepts d'identité visuelle sur les différents points de vente de son périmètre d'intervention ;
- ? assurer la présentation des articles dans le magasin de ces magasins et dans les vitrines conformément aux concepts de l'enseigne ;
- ? contrôler le respect de l'identité visuelle sur ces points de vente ;
- ? réaliser l'actualisation des inventaires et des stocks en matière de visual merchandising dans ces magasins ;
- ? assurer une veille dans son domaine.

#### Activités spécifiques

Analyser les ventes, évaluer les axes de performance et proposer des actions dans son domaine.  
Conseiller le personnel de vente sur le merchandising.  
Participer à l'implantation des nouveaux magasins.  
Animer une équipe.

#### Compétences principales

Maîtriser les techniques de merchandising.  
Maîtriser l'outil informatique (tableur et logiciel de traitement de l'image).  
Réussir à développer le chiffre d'affaires sur son périmètre par sa mise en valeur des articles.  
Savoir organiser son travail.  
Assurer une veille sur la mode, les besoins de la clientèle et le visual merchandising de la concurrence.  
Former le personnel des magasins de manière pédagogique.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le merchandiser est en relation avec les départements du siège, l'encadrement du ou des magasins de son périmètre de responsabilité mais également avec l'ensemble du personnel de ce(s) magasin(s).  
En externe, il peut être amené à être en relation avec la clientèle lors de ces visites en magasin.

#### Libellé : responsable merchandiser

Autres libellés : rsbnsploae de l'identité visuelle, dreetiucr merchandiser, cuodarotiner merchandiser, rlpsebonase du marchandisage.

#### Description synthétique

Le rensalbospe menicrsheadr met en vleur l'enseigne et les ptrdiuos distribués à terrvas la ctnoecpoin et la msie en ?uvre de ppricenis de mheisancnrdig carpseodnrnot à la stratégie meakntirg et cmrclmoeaie de l'entreprise.

#### Activités principales

Contribuer à la stratégie et à la pltiique de mnechiadsing de l'enseigne :  
? connaître les oitenratos et les oftbeicjs stratégiques et de développement de l'entreprise ;  
? civeconor un prejt de chtrae vlseuile glblaoc ;  
? définir les gandr pnceriis d'identité vuselilè des différentes gamems de pdtirous et la ptiilquoe d'agencement générale des pntios de vente.  
Assurer le piatolge de la msie en ?uvre de la pitiloque de mriisndacheng :  
? réaliser des crahes des cegahrs et sélectionner les ptaretraeiss ereetxns ;  
? piirpectar aux cihox ou vdlaièr les ILV (informations sur les lueix de vente), les PLV (publicités sur les lueix de vente), des sortppus et matériel (accessoires d'agencement, concept-magasin, éclairage?) ;  
? dfuiefrs la puioqtie de mnrsdneciiahg auprès du réseau.  
Réaliser le siuvi des incdteaiurs d'activité de mncirnahdiesg :  
? réaliser le teblaau de brod des ideirantucs de réalisation de la plqoiutie de mniednshacrig et anseylar les irateiucdns ;  
? mtrtee en pacle des panls d'action ;  
? réaliser des velleis concurrentielles.

#### Activités spécifiques

Animer une équipe.

#### Compétences principales

Connaître la stratégie crcmmeoliae de l'enseigne.  
Savoir détecter les atentets du consommateur.  
Connaître les méthodologies de projet.  
Connaître les caractéristiques des ptduiros à mrttee en valeur.  
Avoir des cneninaacssos en marketing.  
Maîtriser les tecuniehqs de merchandising.  
Etre un bon communicant.  
Faire pvuere de curiosité et de créativité.  
Savoir manegar une équipe.  
Maîtriser l'outil informatique.  
Maîtriser l'anglais technique.

#### Relations foclentneloins internes/externes

En interne, il est en clotibroloaan aevc les différentes équipes des maaisgns et les ditecnrois commerciale, marketing, atahcs et collection?

En externe, il puet également telvrilaar aevc des sous-traitants (photographes, architectes, créatifs?) aifn de trfmsaroner les easpecs de vnete et/ou efufetcer une acotin de promotion.

#### Libellé : rsnapsleboe marketing

Autres libellés : chef de pejort marketing, rasbonsplee des études marketing, deertciur marketing.

#### Description synthétique

Le repsoalbns mkaeitrng cuontirbe à la cnieopotn de la stratégie mrinteakg de l'enseigne. Il réalise et cnnoroode des études meakinrtg aifn de définir les cibles, les poirduts et les atcnios prioritaires.

#### Activités principales

Effectuer des études mtienrkag :  
? aaesnlyr le marché et les taedecnns dnas le dmoiane ;  
? réaliser et cdoonnroer des études mianrtkeg ;  
? pilfianer et orgsaièr des opérations mrietankg ;  
? cbnueitror à la définition de la stratégie mnirekatg et communication, promotion, distribution, publicité, web et

réseau ;  
? rédiger des rtpaorps et des bnilas ;  
? préparer et réaliser des réunions de présentation ;  
? csueolntr des peiarsettars et surive les opérations réalisées.  
Assurer des activités de gtsioen :  
? svruie les bedtgus des différents pjertos ou études de son périmètre ;  
? pseopror un bgeudt prévisionnel ;  
? asurser le rneiprtog des idcterianus de gotiesn et activité.  
Piloter la ptquolie de la ritolean client.

#### Activités spécifiques

Animer une équipe.

#### Compétences principales

Maîtriser les outils, tihueeqcs et méthodes d'analyse marketing.  
Connaître les tuecnihqs de communication.  
Savoir manegar une équipe.  
Savoir alaeynsr les résultats des études aifn de prepsoor un paln d'action.  
Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse.  
Piloter un pojret en prarsioint les opérations à mener.  
Maîtriser l'anglais technique.  
Savoir meislobr des réseaux relationnels.

#### Relations fteconlinlneos internes/externes

En interne, le rpsebolanse minkrateg tlirvalae en colarbotaoalin aevc les doctrines marketing, achats, circmlomeae et support.  
En externe, il est en lein aevc les sous-traitants, des prarsetateis et les clients.

#### Libellé : manutentionnaire

Autre libellé : aegnt de manutention.

#### Description synthétique

Le mrnaunoinitneate arsue la manutention, la cualriicotn ou l'entrepasage de la mardincsahe dnas un entrepôt. Le niaevu de pneolvycalè puet être vialrabe en ftonocin de son expérience et des chiox organisationnels.

#### Activités principales

Réaliser la maeountntin :  
? prdenre csainasconne des différents donemtcus nécessaires à l'activité (planning, paln de palettisation?) ;  
? auesrsr la mtouinatnen des macenarhdiss (cintrage et pliage).  
Signaler à sa hiérarchie les anmaelios constatées :  
? repérer et sinelgar les aomaelnis de manutention.  
Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel :  
? réaliser les contrôles liés à son activité ;  
? asruser une mnitcannae de premier niaveu de son équipement ;  
? neyotetr et raengr son matériel.

#### Activités spécifiques

Renseigner les detmcunos et/ou le système iramiounqtfè de gestion.  
Utiliser des einngs de mottueinann motorisés.

#### Compétences principales

Connaître et apielqupr les règles d'hygiène et de sécurité.  
Connaître les procédures et tcuieqnehs utilisées par l'entrepôt et les appliquer.  
Connaître les spécifications tieuqchnes des marchandises.  
Connaître le fncmienotonent des aeirlpaps de matntnieon utilisés.  
Connaître les epnmemeclats dédiés aux marchandises.  
Avoir une bnnoe représentation vlluesie dnas l'espace.  
Respecter les cngsonies de manière rigoureuse.  
Etre regroupuix dnas le recsept des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

#### Relations fteonnncceills internes/externes

En interne, il tlavrliae en ctraoblaioion aevc le psernonel de l'entrepôt ou du magasin.  
En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

### Libellé : anget logistique

Autres libellés : opérateur logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire, cariste.

#### Description synthétique

En entrepôt, l'agent lqgsituioe est chargé de réceptionner, préparer, stocker, mrette à dotisiispon et/ou d'expédier la marchandise. En fiontoen de l'organisation, il a en carghe un ou plriuuës de ces deoimnas d'activité. Il puet également être amené à colutnser ou à rsgneieenr le système iquioratfme dédié.

#### Activités principales

Réceptionner la madircnahse en prcvnonaee des fournisseurs.  
Stocker la madrhincase :  
? reganr les atericls dnas les zoens de soktcae ;  
? egenrseitr inetemoanqrmiut les entrées et les stireos des articles.  
Préparer et expédier les cnaedmoms :  
? prélever les aricelts dpueis les zneos de scktogae ;  
? rpogreeur les atlirecs copdeornrnast aux caodnemms des ptonis de vnete ;  
? ceotiiddnnor les atelcirs seoln les spécifications (cintrage, pliage?) ;  
? étiqueter la camdonme et la palecr dnas la znoe de chargement.  
Signaler à sa hiérarchie les aianelmos constatées.  
Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel, des olutis et des mehcains nécessaires à son activité :  
? réaliser les contrôles liés à son activité ;  
? aerussr une mteinanance de premier naveiu de son équipement ;  
? nytteoer et ranger son matériel.

#### Activités spécifiques

Vérifier qtamnteauteniivt et qneittalmveaiut la réception de la marchandise.

#### Compétences principales

Connaître et aelqipupr les règles d'hygiène et de sécurité.  
Connaître les procédures et tqieuncehs utilisées par l'entrepôt et les appliquer.  
Connaître les spécifications tuenqcihes des marchandises.  
Connaître le fcotnnoienent des apieplars de mateuionnn utilisés.  
Connaître les eelammecntps dédiés aux marchandises.  
Avoir une bnone représentation vilselue dnas l'espace.  
Respecter l'organisation renutee et l'ordre des priorités.  
Etre ruireugox dnas le repsect des consignes, des procédures et dnas la signalétique des produits.

#### Relations fectlnoennois internes/externes

En interne, il tivraalle aevc les équipes luqgoiitse et transport.  
En externe, il puet être en lein aevc les transporteurs.

### Libellé : approvisionnement

Autres libellés : gitirensnoae approvisionnement, gientniarose de stock, geniitoasnr de flux.

#### Description synthétique

L'approvisionnement gère le niveau de soctk nécessaire puor asrseur la disponibilité des atlciers à la vnete à l'ensemble des piotns de vente. A l'interface ertne les mgainass et l'entrepôt, il gtiranat le bon fulx des atelcirs en fonoictn des plannings.

#### Activités principales

Gérer l'approvisionnement de l'ensemble des magainss :  
? prévoir les soctks à l'aide de l'outil itifnaumoqre de gestion, en foticncon des veetns des potnis de vtene ;

? gérer les fulx de livrsoians aevc les frruseuoniss ;  
? prévoir l'approvisionnement des pitons de vnete dnot il a la charge.  
Préparer et pietolr des ainocts puor oisipetmr les sktoes dnas le rcpsset du canedeilrr cmoiacerml ;  
? gérer le fulx de cmaomdnes aevc l'entrepôt ;  
? élaborer des ayanesls de scokts aux différents pntois leisugtiqos ;  
? oragsnier les ruoets de mnhidaeacsrs « fin de ssoain ».

#### Activités spécifiques

Animer une équipe.  
Participer à l'analyse des pcoemnarfres des fnrsiueosurs à tvrears la teune d'indicateurs.  
Participer à la résolution des lieigts aevc les fournisseurs.  
Optimiser la riatoon des stocks.

#### Compétences principales

Connaître les spécificités d'approvisionnement des produits.  
Connaître le ftecnnoienent et les problématiques du doianme de la logistique.  
Maîtriser l'anglais technique.  
Savoir usitielr les ouilts iitafoneruqms spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de liosiqgtue ; pgeoicirl de goitesn intégrée).  
Faire prevue de ruigneur dnas le suvii du pecsros de gsetoin des stocks.

#### Relations flinnlecoeonts internes/externes

En interne, il est en clatolobaiorn étroite aevc les dtonriceis claeomricme et logistique.  
En externe, il échange régulièrement aevc les fnuursosries (délais et capacités de livraison).

### Libellé : roespnbasle d'équipe logistique

Autres libellés : chef d'équipe logistique, codarnueoitr logistique.

#### Description synthétique

Le rpolaebssne d'équipe Isoquitgie ecerxe son activité sur une plate-forme logistique/entrepôt. Il gère les fulx de mcidrhnsaes dpueis la réception jusqu'à la livsiaorn au sien des maiagsns de l'enseigne et des clenits : réception, traitement, emballage, transport. Dnas une démarche d'amélioration continue, il rechrehce de nouvelvels sonoitlus puor réduire les coûts, améliorer la sécurité, le trnsraopt et le stockage. Les misoisns et luer msie en ?uvre pvuneet vraeir en fctonoin de l'organisation (flux tendus, système goabll de giteosn des flux?), de la tlaile de l'entrepôt et du naievu d'informatisation de celui-ci.

#### Activités principales

Contrôler les activités loiqteusigs :  
? oeanirsgr les aivagrres et la réception des mnireaschds ;  
? vllieir à la bnone préparation des cdmmaoens ;  
? gérer les zenos de préparation et s'assurer des expéditions dnas les délais impartis.  
Gérer les scktos :  
? s'assurer du rcpsset des règles d'entreposage ;  
? velielr au bon état des sckos ;  
? rhrccceher de nelluveos slointuos d'entreposage et de goteisn des stocks.  
Animer les équipes :  
? ograsneir et amnier le traival de son équipe par la msie en pcale d'un magnnmaeet de proximité ;  
? veleilr au repect des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité ;  
? vllieir à la propreté des zones de préparation, d'expédition et de stockage.

#### Activités spécifiques

Participer à l'organisation des inventaires.  
Superviser l'entretien et la minenantcae des matériels de manutention.

#### Compétences principales

Connaître les processus et les règles à appliquer dans le domaine de la logistique.

Savoir utiliser les outils informatiques spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de logistique ; progiciel de gestion intégré).

Maîtriser l'anglais technique.

Faire preuve de rigueur et d'organisation.

Savoir gérer les conflits.

Être pédagogue.

Relations internes/externes

En interne, il travaille avec la direction logistique et l'ensemble du personnel de la plate-forme.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs (délais de livraison, service approvisionnement, contrôle) et les transporteurs.

### Libellé : contrôleur qualité

Autre libellé : contrôleur qualité conformité.

Description synthétique

Le contrôleur qualité contribue à vérifier et/ou à améliorer la qualité des articles et des produits. Il effectue des contrôles à tous les stades de la fabrication : de l'élaboration du produit textile jusqu'au produit fini commercialisable, en fonction des réglementations et de la qualité de l'enseigne. En fonction de la taille de la structure et de son niveau de responsabilité, il peut être chargé de tout ou partie des activités suivantes : élaboration du produit textile, suivi sur la chaîne de production, contrôle du produit fini. Il contrôle également les données de l'élaboration du produit.

Activités principales

Suivre l'évolution des normes réglementaires.

Effectuer des contrôles qualité, en amont :

? participer aux tests de tissus et des matières chez les fournisseurs et en laboratoire ;

? participer à la rédaction de documents relatifs à la qualité ;

? participer à la définition des procédures et indicateurs qualité.

Réaliser les contrôles qualité sur les produits finis :

? tester les produits finis en laboratoire ;

? tester les produits finis sur une chaîne ;

? surveiller les indicateurs qualité (analyses, corrections, améliorations) ;

? suivre la mise en œuvre des plans d'action qualité.

Réaliser des contrôles qualité avant expédition commerciale (import et export) :

? contrôler physiquement les produits avec le relevé de poids et le tableau des mesures.

Activités spécifiques

Réaliser des audits qualité en interne ou suivre la réalisation des audits qualité externes.

Participer à des groupes de travail.

Sensibiliser le personnel sur les procédures qualité et les enjeux de hygiène et sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les normes réglementaires en vigueur dans son domaine d'activité.

Maîtriser les techniques de contrôle et de test des produits.

Maîtriser les spécificités des produits et de leur production.

Maîtriser l'outil informatique.

Savoir rédiger des procédures et des rapports qualité.

Être rigoureux dans ces contrôles.

Expliquer ces résultats de manière pédagogique.

S'adapter à la diversité des interlocuteurs.

Maîtriser l'anglais technique.

Relations internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'ensemble de la ligne de production et distribution : production, études, méthodes, services clients. Il travaille également en lien avec les services internes.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs et les sous-traitants éventuels.

### Libellé : directeur de site logistique

Autre libellé : responsable d'exploitation logistique.

Description synthétique

Le responsable d'exploitation gère et met en œuvre les moyens techniques et humains afin de gérer les flux de marchandises entre le transport, la réception dans l'entrepôt/la plate-forme logistique et la livraison dans les points de vente.

Activités principales

Garantir la gestion des flux :

? analyser les tableaux de bord de gestion des flux selon les périodes d'activités saisonnières ;

? anticiper les besoins en stockage et optimiser l'utilisation des zones de stockage ;

? optimiser les flux de marchandises à l'aide d'outils informatiques.

Optimiser la supply chain :

? mettre en place des indicateurs de productivité ;

? optimiser les coûts de transport.

Manager les équipes logistiques :

? gérer les besoins en ressources humaines et en matériels

selon les périodes et les flux prévisionnels ;

? optimiser l'organisation du travail du site ;

? gérer le recrutement de nouveaux collaborateurs ;

? s'assurer du développement des compétences des collaborateurs ;

? garantir les activités des responsables d'équipe.

Garantir l'application et le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les règles d'hygiène et de sécurité.

Maîtriser les réglementations à l'emploi en logistique et transport.

Maîtriser les processus de la chaîne logistique.

Savoir manager des équipes.

Maîtriser les logiciels de gestion de stock, commandes?) et participer à leur évolution.

Savoir analyser et anticiper dans la planification des activités et dans les choix d'organisation.

Savoir adapter l'organisation aux aléas et aux variations d'activité.

Relations fonctionnelles

En interne, il est en relation avec l'ensemble des services de la chaîne logistique.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs, les transporteurs et les points de vente.

### Libellé : vendeur

Autre libellé : vendeur conseil.

Description synthétique

Le vendeur est chargé de vendre les produits commercialisés par son enseigne. Selon le positionnement de l'enseigne, le concept commercial et son expérience, les activités du vendeur peuvent varier ainsi que le niveau d'exigence des compétences attendues.

Activités principales

Accueillir les clients dans le point de vente.

Réaliser un acte de vente :

? identifier le besoin ;

? agréer l'acte d'achat ;

? présenter les services aux clients ;

? fidéliser la clientèle ;

? informer sa hiérarchie en cas de problème sur un article, avec un client.

Participer à la présentation des produits et à la mise en valeur :

? réceptionner les marchandises ;

? effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising ;

? participer à la mise en place des opérations commerciales ;

? maintenir une présentation attractive des articles dans les

rayons.  
Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des portuils :  
? appliquer les règles de sécurisation des portuils et de la démarque inconnue.

#### Activités spécifiques

Conseiller le client selon son besoin.  
Participer au réassort de la marchandise.  
Participer à la réception physique et informatique des marchandises.  
Vérifier la quantité et la qualité des marchandises réceptionnées.  
Participer au gestionnaire du stock.  
Organiser le gestionnaire des réserves.  
Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes.  
Réaliser l'encaissement.

#### Compétences principales

Savoir accueillir les clients et les orienter selon leur besoin.  
Connaître et respecter les procédures.  
Connaître les techniques de vente et les appliquer dans la réalisation d'actes de vente.  
Connaître les particularités caractéristiques des produits et pouvoir s'en servir dans un argumentaire de vente.  
S'adapter à la diversité des clients et aux différents profils des clients.  
Connaître les règles de sécurité à appliquer.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le vendeur est particulièrement en relation avec le personnel du point de vente et peut collaborer avec les collègues du siège.  
En externe, le vendeur est en relation avec les clients, les fournisseurs et les prestataires fournisseurs.

#### Libellé : vendeur principal

##### Description synthétique

Le vendeur principal assure les activités d'un vendeur mais, de par son expérience, il va constituer un référent technique pour l'équipe et il est en capacité de former les nouveaux vendeurs. Selon son niveau de responsabilité et l'organisation du point de vente, il pourra être amené à remplacer son supérieur et à avoir un rôle hiérarchique vis-à-vis d'une petite équipe de vendeurs.

##### Activités principales

Accueillir les clients dans le point de vente.  
Réaliser un acte de vente :  
? identifier le besoin ;  
? agréer l'acte d'achat ;  
? présenter les services aux clients ;  
? fidéliser la clientèle ;  
? réaliser l'encaissement ;  
? gérer les réclamations ou les problèmes liés à un article ou avec un client.  
Participer à la présentation et à la mise en valeur des produits :  
? réceptionner les marchandises ;  
? effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising ;  
? participer à l'organisation et à la mise en place des opérations commerciales ;  
? maintenir une présentation attractive des articles dans les rayons ;  
? contrôler le réassort de la marchandise.  
Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des produits :  
? appliquer les règles de sécurisation des produits et de la démarque inconnue ;  
? participer à l'ouverture et à la fermeture du magasin.  
Animer une équipe :  
? transférer les compétences techniques de vente dans l'équipe ;  
? contribuer à l'intégration des nouveaux vendeurs ;  
? participer à la répartition des activités et à la planification dans son périmètre.

##### Activités spécifiques

Remplacer sa hiérarchie en cas d'absence ponctuelle.

Participer à la réception physique et informatique des marchandises.  
Vérifier la quantité et la qualité des marchandises réceptionnées.  
Organiser le gestionnaire des réserves.  
Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes.

#### Compétences principales

Maîtriser les techniques de vente, les appliquer dans la réalisation d'actes de vente et réussir à les transmettre.  
Connaître les particularités caractéristiques des produits et pouvoir s'en servir dans un argumentaire de vente et les communiquer aux autres vendeurs.  
Adapter son activité et intervenir dans la répartition des activités de l'équipe en fonction de l'affluence sur son périmètre et selon les priorités.  
S'adapter à la diversité des profils des clients, y compris dans les situations difficiles.  
Expliquer de manière pédagogique sa pratique professionnelle.  
Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter et les faire appliquer.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le vendeur principal est particulièrement en relation avec le personnel du point de vente et peut collaborer avec les collègues du siège.  
En externe, le vendeur principal est en relation avec les clients, les fournisseurs et les prestataires fournisseurs.

#### Libellé : responsable de rayon

Autres libellés : chef de rayon, manager de rayon, chef de secteur.

##### Description synthétique

Le responsable de rayon a en charge l'animation globale sur un espace donné du point de vente. Il est garant de la bonne tenue de son secteur et participe à la force de vente. Il contribue au développement du chiffre d'affaires et de la marge de son rayon. Le périmètre d'activités en charge et le niveau de responsabilité varient selon les critères d'organisation et la taille du point de vente.

##### Activités principales

Assurer l'animation globale de son rayon :  
? collaborer avec l'équipe sur les résultats commerciaux du rayon ;  
? mettre en place et animer les opérations commerciales ;  
? contrôler la bonne tenue du rayon ;  
? appliquer les directives de gestion ;  
? superviser des actions pour développer le chiffre d'affaires et la marge de son rayon ;  
? gérer le merchandising et le niveau de stock sur son périmètre ;  
? mener des actions pour la lutte contre la démarque inconnue ;  
? répondre en charge les litiges ou les réclamations de la clientèle.  
Animer l'équipe :  
? sensibiliser et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de merchandising ;  
? intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon ;  
? planifier les horaires de son équipe et veiller à leur respect ;  
? superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe ;  
? évaluer et développer les compétences de l'équipe ;  
? respecter et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité.  
Contribuer à la gestion commerciale du rayon :  
? superviser les indicateurs de gestion commerciale pour le rayon ;  
? assurer le reporting des indicateurs ;  
? superviser et contrôler les budgets du rayon ;  
Contribuer aux ventes et à la réalisation des encaissements.  
Prendre en charge l'ouverture ou la fermeture du magasin.

##### Activités spécifiques

Participer au recrutement du personnel.  
Assurer le respect de sa hiérarchie.

#### Compétences principales

Savoir amener une équipe.  
Maîtriser les techniques de vente, réussir à les transmettre et à servir d'exemple pour l'équipe.  
Savoir fixer des objectifs à l'équipe et communiquer autour des résultats pour la motiver.  
Analyser les indicateurs du rayon et savoir les argumenter.  
Organiser son rayon selon la stratégie commerciale de l'enseigne et de sa déclinaison au niveau du point de vente.  
Savoir planifier et anticiper la préparation d'opérations commerciales.  
Être réactif dans la gestion des aléas et des problèmes.  
Être force de proposition dans le développement commercial du rayon.  
Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les appliquer et les faire appliquer.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le responsable de rayon est en relation étroite avec le responsable de son secteur, ses collègues et le siège.  
En externe, il est en relation avec la clientèle et principalement avec des livreurs, des fournisseurs et des sous-traitants.

#### Libellé : responsable de magasin

Autre libellé : responsable de point de vente, directeur de magasin.

#### Description synthétique

Le responsable de magasin gère le développement de l'activité du magasin en coordonnant l'ensemble des activités : commerciales, managériales et financières. Il dirige une équipe (responsable adjoint, vendeurs) dans le cadre des objectifs commerciaux de l'enseigne. Selon la taille du magasin et les choix d'organisation, le niveau de responsabilité et le périmètre de ses activités peuvent varier.

#### Activités principales

Gérer l'organisation et l'animation de la boutique :  
? garantir la qualité des services aux clients ;  
? garantir l'implantation des magasins conformément à la politique de l'enseigne ;  
? accompagner la politique commerciale de l'enseigne ;  
? organiser la journée de vente.  
Gérer la gestion du point de vente :  
? analyser, identifier les indicateurs commerciaux et développer le chiffre d'affaires ;  
? assurer le reporting de l'activité ;  
? gérer la gestion des stocks et surveiller les commandes ;  
? assurer la gestion administrative et financière du point de vente ;  
? organiser et participer à l'organisation des inventaires.  
Manager les équipes :  
? participer au recrutement de nouveaux collaborateurs et assurer leur intégration ;  
? contrôler la qualité du travail des équipes ;  
? assurer le suivi administratif du personnel en lien avec les ressources humaines dans le respect de la législation du droit du travail ;  
? développer les compétences du personnel du point de vente ;  
? identifier ses équipes commerciales ;  
? appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

#### Activités spécifiques

Participer à la vente.  
Participer à des projets au niveau du réseau de l'enseigne.  
Gérer les stocks.  
Assurer les relations avec les prestataires extérieurs.

#### Compétences principales

Savoir manager une équipe.  
Maîtriser les techniques d'animation commerciale et savoir les impulser.  
Connaître la réglementation commerciale.  
Avoir des bases en droit du travail.  
Savoir utiliser et analyser des données commerciales afin de mettre en place des actions.  
Maîtriser les techniques et procédures liées à la gestion des ressources humaines.

Disposer d'un réseau commercial développé.  
Être force de proposition.  
Être réactif en cas d'aléas afin d'adapter l'organisation.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec le responsable du point de vente et les collègues support.  
En externe, il est en relation avec la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants, les clients et les associations ou collectivités du territoire ou de la ville et forces de l'ordre.

#### Libellé : responsable régional

Autres libellés : responsable de secteur, directeur régional, directeur des ventes.

#### Description synthétique

Le responsable régional met en œuvre et coordonne la politique commerciale de l'enseigne et contribue à son développement économique. Il intervient sur un ensemble de magasins réunis sur un secteur et a en charge l'expansion de ce réseau.

#### Activités principales

Évaluer et mettre en œuvre la politique commerciale de l'enseigne sur son réseau :  
? réaliser la visite des magasins de vente pour vérifier le respect des règles commerciales et juridiques, le dimensionnement de ses équipes ;  
? fixer des objectifs commerciaux aux équipes de direction des magasins.  
Piloter l'activité financière et commerciale sur son périmètre en lien avec la stratégie de l'enseigne :  
? analyser les performances des magasins de sa région ;  
? établir des plans d'action au niveau du secteur et des magasins ;  
? effectuer un reporting de son secteur auprès de la direction commerciale.  
Diriger et animer les équipes :  
? sélectionner et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de commercialisation ;  
? intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon ;  
? piloter les ventes de son équipe et veiller à leur respect ;  
? superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe ;  
? évaluer et développer les compétences de l'équipe ;  
? respecter et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité.

#### Activités spécifiques

Assurer le développement et la mise en place de projets d'entreprise (événementiel, démarche école, développement de partenariats).  
S'assurer du bon niveau d'approvisionnement des magasins.  
Accompagner le directeur ou le responsable de magasin dans ses missions.  
Coordonner ses activités avec les autres fonctions du siège :  
? collaborer avec les services « achats » pour l'ouverture et/ou la rénovation du magasin de magasins ;  
? participer au recrutement de la direction des magasins en collaboration avec le service RH ;  
? travailler avec le service commercial pour appliquer les règles et former les équipes (notes de service, visual merchandising).

#### Compétences principales

Connaître le marché commercial de l'enseigne.  
Connaître le contexte économique et socio-démographique de son secteur.  
Connaître et faire appliquer les techniques de direction des ventes.  
Savoir s'adapter à ces interlocuteurs.  
Savoir animer et motiver des équipes.  
Savoir faire/faire (savoir déléguer).  
Être un bon communicant.  
Connaître le marché commercial.  
Savoir appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

#### Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il aime les différentes fonctions des magasins de son réseau. Il est en relation directe avec l'ensemble des fonctions du siège.  
En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les clients.

Exemple de système de pesée de l'emploi

Le système proposé pour la mise en œuvre de l'accord sur les classifications est une grille de pesée de l'emploi. Cette dernière repose sur la base de points attribués à partir de différents critères.  
La somme des points obtenus permet de déterminer le statut du salarié.

Grille de classement

Critères/Item	Critère 1 Niveau de connaissances	Critère 2 Niveau de technicité	Critère 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de relation et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Statut du salarié en fonction du résultat obtenu

Points	Positionnement	Statut
1 à 8	Degré 1	E 1
9 à 12	Degré 2	E 2
13 à 16	Degré 3	E 3
17 à 21	Degré 4	E 4

22 à 26	Degré 5	AM 1
27 à 30	Degré 6	AM 2
31 à 36	Degré 7	C 1
37 à 40	Degré 8	C 2
41 à 45	Degré 9	C 3

Illustration d'une pesée d'emploi

Critères/Item	Critère 1 Niveau de connaissances	Critère 2 Niveau de technicité	Critère 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	Critère 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	Critère 5 Niveau d'échange, de relation et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Pesée de l'emploi dans la grille de pondération

Critères	Degrés	Points
Connaissances professionnelles	D 1	1
Connaissances des procédures	D 2	2
Responsabilités	D 1	1
Autonomie	D 2	2
Animation/coordination	D 2	2
Total		8

Le total est égal à 8 et correspond donc à un classement en D1, c'est-à-dire « Employé niveau 1 ».

Salaires mensuels minima garantis

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable

en France métropolitaine, pour les salariés à temps plein est fixé comme suit :

(En euros.)

Statut	Niveau	Salaire mensuel minimum garanti pour un temps plein
Employés	1	1 470
	2	1 485
	3	1 510
	4	1 570
Agents de maîtrise	1	1 660
	2	1 730
Cadres	1	2 000
	2	2 200
	3	2 600

Catégories	Niv.	Prime d'ancienneté				
		3 ans				
		6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en ? pour un temps complet				

Employés	1	26,99	53,98	80,79	107,78	134,79	179,51
	2	27,52	54,86	82,40	109,74	137,26	183,02
	3	28,25	56,69	84,94	113,18	141,62	188,57
	4	29,66	59,34	89,20	118,87	148,55	198,11
Agents de maîtrise	1	31,41	62,82	94,23	125,65	157,04	209,40
	2	34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36
Cadres	1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	2	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	3	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01

Les primes d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et thncrae d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective. Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est ilcsnue fnetirmafoaerit dnas la rémunération perçue dès lors que cteete

## Accord du 22 décembre 2016 relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la ctenoinovn coeliltcve natiolne des moanis à sucareuslcs de vtnee au détail d'habillement (idcc 675).

Article 2 - Contribution exceptionnelle  
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Il est instauré une contribution conventionnelle épouetennxilce d'un montant de 7,50 ? par salarié, en pnerat en compte l'effectif moyen de l'année 2014 en équivalent temps plein (ETP). Cette contribution est appelée et recouvrée par le FOCRO lors de la campagne de collecte de l'année 2017 ou, le cas échéant, lors d'une opération de collecte spécifique. Cette contribution, non créatrice de dettes à formation, est mutualisée dès son versement, et est affectée au remboursement de la situation financière du FORCO.

Article 3 - Entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

## Accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical

Signataires	
Patrons signataires	FEH
Syndicats signataires	CSFV CFTC FS CFDT

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent accord est clncou en ailpcapiotn de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques. Cttee dernière premet nmanemott aux crceemoms de détail situés dnas les zones touristiques, les zones touristiques internationales, les zones commerciales et caeiernrs greas (gares d'affluence exceptionnelle), de déroger au repos

rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Pour les salariés (employés, agents de maîtrise et cadres) qui ne travaillent pas à temps complet, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4 - Publicité et extension  
En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties s'engagent à respecter les délais de l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2017

Par l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994, les représentants de la branche des magasins à succursales de vente au détail d'habillement ont souhaité adhérer au FORCO, OCPA du commerce.

L'équilibre financier de cet organisme a été impacté, à la fin de l'année 2014, par une forte croissance des rescors affectés au plan de formation.

Désirant contribuer à l'OCPA habituels « Commerce et distribution » pour améliorer les conditions spécifiques du secteur en matière de formation, les parties s'engagent à décider la mise en œuvre d'une solidarité de branche destinée à assurer le retour à l'équilibre financier du FORCO.

Ces mesures sont décidées après avoir constaté les engagements pris par l'OPCA pour sécuriser sa gestion.

dominical.

Les parties conviennent que le repos dominical reste la règle. Le travail dominical s'exerce dans le cadre des dispositions spécifiques prévues par la loi et par cet accord de branche.

Conformément aux dispositions de l'article 8 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

### Partie 1 Dérogation au repos dominical

Article 1.1 - Principe du repos dominical  
En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les petearrains suociax raeplplnet préalablement que le ropes hbdmardoaiie est, conformément à la loi, donné en ppincrie le dimanche.

Les oirgnsaaitnos sndlieyacs réaffirment que malgré luer osotpipion au tvaairl du dhanmice elels concèdent qu'il puet y être dérogé aevc des salariés voaeotlrnis dnas le rpeset du carde jiuqrduie précisé en préambule, et lorsque, puor des rsaonis cmieelmoras les mniaasgs snot ouverts.

Ainsi, puor csoeenpmr les crttneainos et inconvéniens du tarvail dominical, les ptaries snrgeitaais sehntaouit définir les garanetis alpbialceps aux salariés vatolieonrs talnvaliart ce jour-là.

## Article 1.2 - Champ d'application *En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017*

Les dotiipisonss snutvaeis s'appliquent dnas l'ensemble des zneos géographiques ponuvat déroger de manière pnnemreate au rpoes dominical. Elels s'appliquent dnoc anmctleeeult aux zneos tiequotusrs (ZT), aux zneos tqutouesriis innolteaeairts (ZTI), aux zneos ccmomreelais (ZC), et à careentis gaers (gares d'affluence exceptionnelle).

Elles coruvent les salariés et les entrpseeris qui relèvent de la ciotnnveon ctllilvecoe des mnsaois à slcaucruses de vetne au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne snot pas déjà ctorveus par un atrue arccod cetllocif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référéndum dnas les établissements de monis de 11 salariés, à la dtae de sianurtge du présent accord.

Sont nmnaomtét visés par cet acorcd les démonstrateurs des eeaescps de vntee (corners) des gradns msngaais dnót l'employeur appqiule la cnienovotn ccotvilele des mnsaois à srcclsaeus de vtene au détail d'habillement (IDCC 675), et qui ne snot pas cevrotus par un aurté arccod cloiteclif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référéndum dnas les établissements de mnois de 11 salariés, à la dtae de sarngutie du présent accord.

## Article 1.3 - Volontariat *En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017*

### 1.3.1. Pnriicpe du volontariat

Dès qu'un maagisn oruve le daihcme dnas le carde des dérogations visées à l'article 1.1, il cinnvoet d'organiser sur le stie le tiarvl dominical.

Il est dnoc proposé, antaut que de besoin, à tuot salarié présent, nmneamtót à tmpes partiel, tuot salarié nnleevlmeot affecté, tuot salarié recruté (hors rrmeeetcunet prévoyant expressément de tllaeviarr le dimanche) sur ce maasgin la possibilité de se prtoer vtlarioone puor tvliearlar le dimanche.

### 1.3.2. Eieosrpsxn du volontariat

L'expression du vnlaiotraot est ibdpinsesnale puor tlarievar le dimanche.

Le fiat de ne pas se proetr vntlroaioie ne ciuotsnte pas une ftaue ou un motif de licenciement.

Cette acesbne de vltiaaornot ne diot pas non puls egedenrnr de muesre discriminatoire.

### Salariés déjà en poste

Pour les salariés dnót le crntoat de traairl ne prévoit pas le tarairl haetiubl le dimanche, le vlnoiarotot est exprimé par écrit puor une première période de 6 mios (modèle de fmruoialre dpsilbnoe en annexe). A l'issue de cttee période, ce votanoialrt est exprimé à nevauou par écrit puor une période de 1 an rlcbtidouence tecmnteiat (modèle de frmulioiae dlpinbsioe en annexe).

En l'absence de salariés vontoirlaes au sien d'un magasin, des salariés tianarlvat dnas d'autres mingsaas du même sutecer géographique pvneuet se ptreor volontaire.

Nouveaux salariés embauchés spécifiquement puor traelalvir le

dimanche

Pour les naevuoux salariés embauchés spécifiquement puor tvliaarelr de façon haellbtuie sur une période iunlcnat le dimanche, le vtañoarot résulte diudt contrat.

Lesdits salariés snot trliauties d'un crnotat de fin de semaine, c'est-à-dire un catornt de trivaal de 3 jrous consécutifs mimuxam intégrant le dimanche.

### 1.3.3. Réversibilité du volontariat

Le salarié qui n'est puls vioontarle puor tiaelvalrr le dihmance en ifmnrœ son entsrperie (modèle de fraruomile dnipobslie en annexe).

Le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 jruos puor les femems enceintes.

### 1.3.4. Pialnctiaofn du tiaravl du dnimache et décision d'ouverture

L'employeur diot cmnueoiuqmr par voie d'affichage pqyshuie ou numérique puor le tmestrire à suivre, et au monis 1 mios aanvt le pireemr dianmche travaillé, les dates d'ouverture du damniche du pnoit de vente.

Cette pacnfotliain pruroa tftoieuos pdnrere fin snas préavis et unilatéralement en cas de décision de fmutrree du msaigan le dicmanhe par la dotceriin de l'entreprise ou en cas de cmnhgneaet jiduqrue rtaielf à l'ouverture du damniche sur la znoe géographique concernée.

Le viooalrnt des salariés puor tevairllar le dciahme dnœ leiu à une pcifaiinoaltn en fcotnion des biesnos rntspeceat une équitè ernte les salariés volontaires.

Le nmorbe de dcnheaims travaillés par salariés ne porrua excéder 26 par année civile. Seule une dnmadee erxsspee du corullabeotar (formulaire dbilisnoe en annexe) ou la sitrgnaue d'un ctnaort de tvaairl spécifique pettneemrt de déroger à ctete règle.

La répartition des hrerioas de tviaarl d'un salarié taarnlvailt le dhamncie est déterminée soeln les modalités snauetivs :  
? 1 demi-journée de tavrail dnót la durée ne puet être inférieure à 3 heures?;  
? 1 journée complète dnót la durée de taviarl eficfetf ne puet être inférieure à 5 heures, ou à une durée canrrpesonodt à l'amplitude hriaroe d'ouverture du maagsin si celui-ci ouvre panendt monis de 5 heuers le dimanche.

Pour les salariés à tpems partiel, conformément aux dssonitoiips de l'accord de brcanhe du 11 aivr 2014, la répartition qnouinidtee des hraories de triaavl est déterminée soeln les modalités snutvaeis :

? 1 demi-journée de traival dnót la durée ne puet être inférieure à 3,30 heures?;  
? 1 journée complète dnót la durée de tiarval eteffcf ne puet être inférieure à 6 heures, ou à une durée corasrnpdeont à l'amplitude hiraroe d'ouverture du magasin si celui-ci ouvre pnanet monis de 6 heeurs le dimanche.

Cependant, le salarié porrua deeanmdr à déroger à ces modalités puor fraie fcae à des caerintots pnsnlereloes ou puor cinliecor sa vie prlenofseonilse et sa vie familiale.

### 1.3.5. Indisponibilité ponctuelle

À trite exceptionnel, un salarié prruoa décider de ne pas tvlvriaer un dicnhame puor lueeql il a été planifié.

Il drvea rcpееeetr dnas ce cas un délai de prévenance de 1 mios minimum, ramené à 15 jrous puor les femmes enceintes.

### 1.3.6. Msie en ?uvre du vltaooinart puor les rbosleapenss et ropasbnesles anjtdois de magasins

Les ptaries snirateiags rlapepenlt que l'organisation des oeueerrvts dcnoaliiems diot pterrtmee de gtnariar le vlrinoaatat des rneobalspses et des renpsbseolas antjidos de magasins, au même tirte que les atreus salariés.

#### 1.4.1. Cratrtipoene liée au tavrail dominical

Les salariés tinnllvaraat le dnaicmhe en aipatlipocn du présent aocrd bénéficient, puor chqae dcianhme travaillé, d'un dleubemnot de la rémunération perçue au tirte des hruees de tviaral effectuées ce juor ou, s'ils bénéficient d'une coetnvnion de forafit jour, d'un dobuenelmt de la rémunération perçue puor un juor de travail.

Les heeurs supplémentaires effectuées le dncimhae donnet lieu, à l'attribution d'un ropes ctuesaeppnomr rémunéré de rplenecammet équivalent en tpmes et au pemeinat de la moatariojn prévue au peerimr alinéa l'article 1.4.1, en leiu et palce du paeiment des manjraooits légales puor herues supplémentaires.

Les atanveags otfehrs aux salariés qui tvaerniallt en semaine, natemmnot cuex liés au trpsnoart ou aux repas, bénéficieront également aux salariés qui tivaaerlnlt le dimanche.

Les eumoyelprs s'engagent à accrdoer à tuot salarié dnot la durée du tiraavl est répartie sur 5 juors ou plus, 2 jrous de repos consécutifs au mniiumm dix fios par an.

#### 1.4.2. Fairs de gdrae et aeurts cehrags ieunidts par le taivral dominical

Les mtojrnoaais prévues par le présent aocrd copemsennt fntmaraireofeit le caractère dérogatoire du tiavrail dominical, et puls précisément les crhages idneutis par une activité penolssfnelrioe effectuée le dimanche.

À la dmeande du salarié, les fairs de grade d'enfants prurnoot tiftueos fiare l'objet d'un remuosemrebnt spécifique, suos la fmroe reenute par l'entreprise (exemple : chèque eolpmi sricvee universel), plafonné à 40 ? mmxauim par dchimnae travaillé et par collaborateur, si les ctdnoionis svianetus snot cvemluiutanmet réunies :

? être pernat d'un enanft de monis de 12 ans, ou de mnios de 16 ans s'il s'agit d'un efannt handicapé?;  
? prruiode la cipoe d'un deoumct oficefil (facture, déclaration URSSAF?).

#### Article 1.5 - Engagements pris en faveur de publics en difficultés et des personnes handicapées

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Parmi les cidndeataurs reçues par l'entreprise, cllées des pnersnoes de mnios de 26 ans ou de puls de 55 ans seront étudiées en priorité, suos réserve que les compétences de ces dernières sionet cnrefooms aux poetss à pourvoir. Il en srea de même puor les ctadeinrdas des auetrs plcubis généralement éloignés du marché du travail, cmme celles des peonsnres handicapées.

Les erirnpeests dvneort préciser alnlnenuemet lerus enemggtneas sur au monis un de ces points.

L'observatoire de brnhcae asruse le sivui aennul de cttee disposition.

#### Article 1.6 - Engagements en matière d'emplois

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le tarvial le dmncahie dnas la bcrnhae diot perremtte de sécuriser au minos 850 emplios liés nomnteamt aux orveruutes dominicales, et d'en créer 250 nvaeuuox dnas les 3 ans qui suoivrt la satingure du présent accord.

#### Article 1.7 - Obligations liées aux scrutins nationaux ou locaux

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les euyrmpoels vlnolereit à ce que les panglnins des salariés peetenmtrt à ces direerns d'exercer luer droit de vtoe puor les suritncs niaotuanx ou locaux.

## Partie 2 Dispositions finales

#### Article 2.1 - Préconisations visant les prestataires de services et les sous-traitants

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les epnrrietess de la banhcre préconisent à lerus prestataires, paateerirns couacrmiemx et fruinsesruos de se mtetre en conformité avec les dossioiptins du présent accord.

Lors des aplpes d'offres cnnnearoct les ctatorns de pinttsraoes de seviecrs à venir, les cterptieronas sieolcas et sleialaars puor le tiaravl diacoimnl sroent natmmneot pisres en cptome dnas le choix du prestataire.

#### Article 2.2 - Modalités d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent arcoed est d'application directe.

Tout nveoul arccod ceioctllf aynat le même ojbet ne porrua y déroger que par des doosiipinsts puls favorables.

(1) Atlirce étendu suos réserve du rpseect des dnsspiioitos de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 11 décembre 2019 - art. 1)

#### Article 2.3 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Une cmsmooisin piraitare de suvii de cet acrocd est msie en pcalle et se réunira au mions une fios par an.

Elle étudiera nmatnoemt les engmgeatens prévus aux aerticls 1.5 et 1.6 du présent accord.

La cimomoissn de suvii pourra, le cas échéant, émettre des rmdcoanamnoeits cnrocnaet les atiadaopns à aroptepr au présent accord.

#### Article 2.4 - Date d'application et durée de validité

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Ces dposiiosnts snot apicbleplas à l'issue du délai d'opposition avec eefft à la dtae de dépôt du présent accord.

Cet acorcd est cnlcou puor une durée indéterminée.

#### Article 2.5 - Publicité

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Le présent acrocd srea déposé en un earelipmxe oarignil et une cpoie srea envoyée suos fmroe électronique à la deitciron générale du travail.

Un explaeimre srea également communiqué au grffee du cieonsl de prud'hommes de Paris.

#### Article 2.6 - Extension

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Les pretias starniagies snot cneounves de deeamndr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eignsenes de l'habillement étant chargée des formalités à aocmplir à cttee fin.

## Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2017

Annexes

Travail daiomcincil : Foimalrrue de volontariat

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)????????????????????????????????, salarié(e) de la société???????????????????????????????? affecté(e) sur le misaagn situé à????????????????.. oapucnct le pstoe de?????????...

Déclare me peotrr vinooltare puor travaillr le dimanche.  
 Demande à taeiravllr puls de 26 diecnahts par an :  
 OUI NON  
 Nombre de dcmhianes souhaités :  
 ?????????????????????????????????  
 Si ma déclaration de vnrtolaaioit prtoe sur une période déterminée ou sur un nmbroe mamxail de demcainhs par mois, précisez :????????????????????????????????  
 Je déclare avoir pirs cconinsasne des disopnotisis de l'accord de

bhcnrae des Mosains à sslecracuus de vtene au détail (CCN 3065 ? icdc 675) rltaiief à la dérogaion au reops dominical.  
 Je déclare avoir nmmmeoatt pirs caniacnsosne du dorit à la réversibilité du volontariat, et des cntdioions dnas lluesqeles est exprimée cette dernière.  
 Fait à ???????.  
 Le ?./ ?./?.  
 Signature du salarié précédée de la mneotin « lu et approuvé »

Il est rappelé que le salarié sganint ce taalebu déclare être vliaotnroe puor tivalraler le dhmnaciae au sien du magasin.

Dimanches	Date													
Nom/Prénom du salarié														

**Travail diimcnaol : Fmulrriaioe de réversibilité**

Je soussigné(e) (Nom, Prénom)????????????????????????????????, salarié(e) de la société???????????????????????????????? affecté(e) sur le magasin situé à????????????????.. oacncupt le ptose de?????????...

Déclare ne puls me proter vlnraitooe puor taarillver le dimanche  
 Déclare me petror désormais virln taooe puor tilralevar le daimchne daurnt la période du au  
 Déclare me peotrr désormais vntaoliore puor travailler?...?  
 daimcenshs par mois  
 Préciser, le cas échéant, la période et/ou le nbomre de

dniechams concernés dnas l'année :  
 Fait à  
 Le //  
 Signature du salarié précédée de la mtoiehn « lu et approuvé »

Information :  
 Conformément aux dosntpiiioss de l'accord raeitlf au rpeos dionaciml de la bhacrae des moisans à saucesrlcus de vnete au détail d'habillement (art. 1.3.3. rtiealf à la réversibilité du volontariat), le délai puor prévenir l'employeur est de 1 mios minimum, ramené à 15 juroes puor les fmmees encéintes.

Article 2.1.2 - Pour les autres missions de la CPPNI  
 En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

## Accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation  
 En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

En atcipoaipln de l'article L. 2232-9-1 du cdoe du travail, une cmiioomssn paiittrae ptmeannree de négociation et d'interprétation (CPPNI) est msie en palce dnas la bchanre de l'habillement succursaliste.

Elle est domiciliée au siège de la fédération des egisnenes de l'habillement (FEH) qui en ausrse le secrétariat.

Article 2 - Composition de la CPPNI et de son bureau  
 En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Article 2.1 - Composition  
 En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La CNPPI est composée d'un collège epyueomlr et d'un collège salarié.

Article 2.1.1 - Pour les réunions de négociation de branche  
 En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Pour les négociations paaretiris de branche, riveltaes à la cotioevnnn collective, la délégation de cuhaqe otaoarngsiin sainydlce représentative dnas la bncarhe est composée au muimaxm de qurate personnes, si plbsoise d'entreprises différentes.

La ctoipooimsn de la délégation pnrataole diot représenter la diversité des esreernitps de la branche. Elle n'excédera pas le nbmroe muxaimm des représentants sacydniux prévus dnas le présent accord.

En dorhes des réunions de négociation de branche, dnoot l'objectif est de miofdier ou de fraie évoluer la coeivntnon collective, et des réunions de conciliation, cttee comismison est composée de la façon sntuavie :

- ? un collège « salariés » comprenant, puor chuacne des oagiarotnisns slaedynics représentatives, 1 tiuaitrle et 1 suppléant ;
- ? un collège « euelrmyops » canmnorept un nrmobe égal de membres.

La présence de 3/5 au minos de mmbeers de la cimoiomssn est riqseue puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Lorsque la CPPNI se réunit à fin de conciliation, la csooismin est composée de :  
 ? un collège « salariés » cmenpoarnt 1 représentant de chcaune des oaraotngiisns slencdiyas runeeecnos représentatives dnas la bhrcnae ;  
 ? un collège « epryumleos » cenparmont un nomrbe égal de membres.

La présence de 3/5 au mnios de mrmbees de la cmmissioon est ruesiqe puor la validité des délibérations suos réserve de parité des collèges.

Un mbmere salarié ou eeploymur ne puet ptcaiprier à un vtote raeitlf à un différend conncrcenat une ersteinrpe qui l'emploie.

Article 2.2 - Bureau  
 En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La CPNPI est également composée d'un bureau, suaf puor les réunions de négociation de bhacrae qui snot detmeniecrct soesiums aux règles de représentativité légales.

Ce baeruu est désigné cmome siut : tuos les 2 ans, la ciomssmon ciiohst pmrai ses mberems un président et un vice-président.

À caqhue renouvellement, la répartition des peosts se fiat aeaevenlrlnitmtt et prereatniiamt etrne l'organisation proatnlae et les oongaitsirnas synaicelds de salariés.  
 Les mebmers du baueru snot désignés par luer collège.

Le président et le vice-président représentent la cmmsioisn dnas la carde de ses activités.

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

Les organes représentatifs doivent être représentatifs dans la mesure où ils siègent au sein de cette instance.

### Article 3 - Missions de la CPPNI En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions de cette commission sont notamment les suivantes :

- ? elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ? elle exerce un rôle de médiation sur les conflits de travail et l'emploi ;
- ? elle assure l'ensemble des négociations paritaires dont l'objectif est de permettre ou de faire évoluer la convention collective ;
- ? elle se substitue à la commission de conciliation et rend un avis sur l'interprétation de la convention collective et de ses annexes ;
- ? elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des articles Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- ? elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CNPPI se substitue par ailleurs à la commission paritaire de conciliation (art. 61 de la convention collective) et rend à ce titre un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels et de ses annexes, dès lors que les différends nés de leur application n'ont pu être réglés par l'entreprise ;
- ? elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code (NDR : du travail) ;
- ? elle tient enfin à disposition de ses membres les copies des accords de branche et des éventuels récépissés de dépôts de ces derniers.

### Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

#### Article 4.1 - Périodicité des négociations En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

La commission se réunit chaque fois que nécessaire, et au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées par la loi, et dans les conditions prévues par la convention collective.

Elle se réunit également à la demande d'au moins trois de ses membres ou lors d'une saisine pour conciliation.

Elle définit son calendrier dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

La convocation et les convocations de travail des réunions de négociation de branche sont envoyées au moins 15 jours avant la tenue des réunions, sous réserve que le délai entre deux réunions soit supérieur à 15 jours.

#### Article 4.2 - Validité des décisions En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

##### Article 4.2.1 - Pour les réunions de négociation de branche En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Pour les négociations paritaires de branche, relatives à la convention collective, la validité des accords de branche est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

##### Article 4.2.2 - Pour les autres missions de la CPPNI En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

En outre des réunions de négociation de branche, dont l'objectif est de permettre ou de faire évoluer la convention collective, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins d'interprétation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à dégager de décision majoritaire, un procès-verbal de désaccord faisant état des différentes positions est rédigé.

Lorsque la CPPNI, réunie à des fins de conciliation, parvient à un accord, un procès-verbal en est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Si elle ne parvient pas à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

Les procès-verbaux précités sont notifiés aux parties.

#### Article 4.3 - Procédure de transmission des accords En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Les accords d'entreprise doivent être adressés à la commission par voie électronique et par voie postale.

L'envoi par voie électronique comprend une copie de l'accord signé et une version non numérisée de ce dernier.

- ? L'adresse électronique de la CPPNI est la suivante : contact@fe-h.com
- ? L'adresse postale de la CPPNI est la suivante : CPPNI Helmeblait Succursaliste, c/o FEH, 13, rue La Fayette, 75009 PARIS.

À la réception d'un accord d'entreprise, le secrétariat de la CPPNI en assure réception et le transmet au représentant de la commission.

#### Article 4.4 - Procédure spécifique de la saisine pour interprétation En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

Les difficultés d'interprétation sont adressées au secrétariat de la CPPNI par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et par courrier électronique.

Le dossier de saisine est composé des éléments suivants :

- ? l'indication du ou des textes sur lesquels porte l'interprétation ;
- ? une note précisant les difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la CPPNI :

- ? procède à la convocation des membres de la commission par courrier piquet ou par voie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission. Ces membres sont destinataires de la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- ? informe l'entreprise par courrier piquet ou électronique de la date du point de départ du délai dont dispose la commission pour rendre un avis.

Ce délai est de 2 mois. Il court à compter du lendemain du jour auquel aura été signifiée(1) au destinataire la bonne réception du dossier complet.

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine. Un nouveau délai de 2 mois court alors à compter de la notification au destinataire la bonne réception des informations demandées.

(1) Date d'envoi du courrier piquet ou électronique.

#### Article 4.5 - Procédure spécifique de la saisine pour conciliation En vigueur étendu en date du 19 juin 2018

(L'article 61 du ttxee de bsae de la cnonoeitvn clocitleve est abrogé.)

La CPNPI réunie dnas le cdrae d'une « ctolacioinin » est chargée de rehercher une siootuln aux cnltfois ctceoilfs qui mtetet en casue l'application d'une ou de prusuleis dstooipnis de la présente cvotinneon cveclloite et qui n'ont pas pu être réglés au niaevu de l'entreprise.

La sisanie des csmsmoiinos est fatie par la pairte la puls dtlgeiine suos forme de ltrete recommandée aevc accusé de réception (adressée au secrétariat de la cmmoossiin en précisant le nom de la cmsiomiinsin saisie).

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

Lorsqu'une csiomiomsn est sasiie d'un différend, elle se réunit dnas un délai de 15 jruos ouvrés à ctomepr de la présentation de la requête, entned les petairs et se prncnooe dnas un délai de 15 jorus ouvrés à pritar de sa première réunion, suaf cnaoeritncscs exceptionnelles.

Article 4.6 - Temps de préparation aux réunions  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

Il est rappelé que conformément à l'article 2.1 b) de l'accord de dualgoe sacoil dnas les inatscens et les ensreeitps de la bnacche du 12 jleilut 2010, les salariés qui négocient au naeviu de la banchre pevnuet bénéficié d'une journée (sur une bsae de 7 heures) de tmeps de préparation puor tuote réunion organisée par la bchanre et à leqallue ils snot convoqués.

Article 4.7 - Le budget de fonctionnement  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

(Les ditosspoinis senautvis mdneofiit l'article 5 bis de la cinoetovnn ceitllvcoe et l'article 3 de l'accord du 12 jluelit 2010)

L'article 5 bis de la cveootninn clveltoie est désormais rédigé de la manière sauintve :

1° Les oisoaatnirngs polnrteaas représentatives de la coiveontnn clivcelote s'engagent à resombuerr à cqauhe salarié ancoagpcamt les représentants sdunciayx pennermtas aux réunions paratrieis ses frias de déplacements *il venit d'une région artue que la région prainsinee (entendue cmome la région des tnaropstrs pisreians définie par le décret n° 75-239 du 11 avirl 1975)*(1), dnas les cninootdis ci-après :

a) Déplacement en tarin en clsase économique, ou par aiovn en caslse économique puor les tetrijas dépassant 3 h 30 de tarin du diolmcie au leiu de réunion.

b) Faris de repas sur une bsae fitforaarie de 6 fios le mminuim gartani(2).

c) Fairs d'hébergement (nuitée et éventuel peitt déjeuner lié à l'hébergement) sur une bsae fairrafiote de 30 fios le mmiiunm garanti.

Les faris de rrrstteiaouan et de déplacement des salariés taavlnlirat en Île-de-France snot pirs en carhgé dnas les mêmes cninootdis dès lros qu'ils snot supérieurs aux dépenses pnflolniseosres hualieetbbs de même nature.

2° Les frais snot remboursés dnas un délai mxauimm de 30 jorus sainuvt la dtae à llqaulee les jftiucfiasts onragiux ont été présentés. Les jctiuiifiasts dvnoeit être détaillés.

3° Les dioitpossins du présent alticre ne puenevt se cleuunr aevc des aentaavgs accordés par allueirs et anayt le même objet.

4° Les doitsioipns du présent aicrtle s'appliquent également aux mbrmees de la CPNPI iuss d'entreprises de mnois de 50 salariés.

(1) Les teemrs « s'il veint d'une région ature que la région pneasiinre (entendue cmome la région des ttarpsonrs pieiarsns définie par le décret n° 75-239 du 11 airvl 1975) » snot elucxs de l'extension cmome étant crrienatos aux dpinitissoos de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

(2) Défini à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, le mimuinm graatni inrietevnt nnetamomt puor l'évaluation des aatveangs en nature. Il est déterminé en fcooitnn de l'évolution de l'indice naitnoal des pirx à la consommation.

Article 5 - Date d'application, durée de validité et clause de révision  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

Ces dosstpiinios snot apeliabpcls à l'issue du délai d'opposition aevc eefft à la dtae de dépôt du présent accord.

Ce dneieer est colncu puor une durée indéterminée.

L'accord frea l'objet d'un bialn de son aoacplitipn à l'issue d'un délai de 2 ans à cempotr de son extension. Si des atntiapdaos snot nécessaires, une négociation rtleavie à l'actualisation de son cnotenu srea engagée à l'issue de ce bilan.

Article 6 - Publicité  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

Le présent aoccrd srea déposé en un emlarpeixe oiagnril et une ciope srea envoyée suos frmoe électronique à la direcotin générale du travail.

Un ereixmlape srea également communiqué au gfrfee du cneosil de prud'hommes de Paris.

Article 7 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

Les pterais sieigaatnrs snot ceevunns de dndameer snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eignneses de l'habillement étant chargée des formalités à aclopimcr à cttee fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 juin 2018*

Le présent acrocd est cnlocu en acitplioapn de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rielvtae au travail, à la maeinotsdiorn du diouagle saicol et à la sécurisation des pcaourrs pelsrsnoifnoes dtie « loi taiaavl ». Ce ttxe prévoit la création d'une csomismoin penramntee piiiarrte de négociation et d'interprétation dnas la branche.

Cet aoccrd est également conlcu en acaiotppiln de l'article L. 2261-22 du cdoe du travail, qui vsie ntmmeaot les procédures ceoolennvntlenis de cointilocian sanuivt lqleuseels seornt réglés les ctionfls cclfiloets de tavairl stseuilbecps de sevurunr etrne les euyepmrols et les salariés liés par la cnotvienon de branche.

Les ptiears sniaargteis souhaitent, à tarevrs les dionisspoits suivantes, repleapr l'importance du dalouige soacil dnas cttee barchne dnas la continuité de l'accord du 12 julelit 2010 qui est ici complété.

*Cet accord s'applique aux rrapots etnre epeyuorlms et salariés, sur le tiorritere national, y cmopris les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)*

(1) *Alinéa étendu suos réserve des diotopnissis de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

**Accord du 15 juin 2018 relatif aux**

**périodes d'essai**

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFC ; CGT CSD ; UNSA FCS ; FEC FO,

Article 1er - Durée des périodes d'essais  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Article 1.1 - Période d'essai des employés  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie le premier alinéa de l'article 26 des clauses générales relatives à la durée de la période d'essai)

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

Elle n'est pas renouvelable.

Article 1.2 - Période d'essai des agents de maîtrise  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie les 4e et 5e alinéas de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » relatif à la durée et à la prolongation de la période d'essai)

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

Article 1.3 - Période d'essai des Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie le 3e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres » relatif à la durée et à la prolongation de la période d'essai)

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

Article 2 - Délai de prévenance  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

(Modifie le 7e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Maîtrise » et le 5e alinéa de l'article 4 de l'avenant « Cadres »)

Article 2.1 - Rupture à l'initiative de l'employeur  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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

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

Article 2.2 - Rupture à l'initiative du salarié

## Accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire SPP

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFC ; CGT CSD ; FEC FO,

En vigueur étendu en date du 27 avr. 2019

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

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

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

Article 3 - Date d'application, mise en œuvre et durée de validité  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er septembre 2018, pour tout contrat de travail signé à cette date. (1)

Cet accord fixe l'objet d'une note d'information réalisée par le secrétariat de branche, à destination des salariés et des représentants élus de la commission paritaire des salariés à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675), et plus particulièrement celles de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2254-1 du code du travail. (Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 4 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord sera déposé en 1 exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord alloue les durées des périodes d'essais des employés, des agents de maîtrise et des cadres nouvellement embauchés de la commission paritaire des salariés à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Il modifie les dispositions relatives aux durées de périodes d'essais des articles 26 des clauses générales, 4 de l'avenant « Maîtrise » et 4 de l'avenant « Cadres ».

Cet accord abroge l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 à l'accord du 27 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle, dont les dispositions sont désormais obsolètes.

I. ? Création d'une section paritaire professionnelle

Les parties signataires conviennent de solliciter la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCOMMERCE, sous réserve de l'agrément de ce dernier, la création d'une section paritaire professionnelle (SPP).

a) Mission

Cette section a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCO les priorités et les critères de fonctionnement des formations définies par la branche.

b) Composition et modalités de fonctionnement

La ciptioosmn de la siteocn pseefnrilosle pairaitre et celle de son buareu snot iieuteqnds à cleels de la CFNEPP de la branche. Elle se réunit aux mêmes daets que cttee dernière.

Les modalités de fenntmncinoeot de la SPP snot idnueiqets à cleels de la CPNEFP.

### c) Camhp d'application

Cette stoiecn pinsleooesrnlfepriartae coruve l'ensemble des etnerreipss ennrta dnas le champ de la cvoontnien covctelile des miasons à scueascruls de vnete au détail d'habillement (brochure n° 3065, ICDC 675).

## II. ? Dtae d'application, publicité et extension

# Accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; CGT CSD,

## Article - Préambule

Cet accord est cnoclu puor une durée de 3 ans rloanbeuvlee une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Cet aorccd a puor otbecjif l'amélioration de l'emploi et de l'intégration des pneosnres en soatiuitn de haincdap dnas la brcnhae grâce à la msie en ?uvre d'actions et via des dostiopsiins caerds destinées aux entreprises. Il prend en cmote les nueovlels ognltiaboiss prévues par la loi sur la liberté de cioisr son aenvir pnensierosfol du 5 stmpbreee 2018 n° 2018-771.

Les piteras srtagniaes sahiunotet realeppr l'importance de l'emploi, de l'intégration et du mntaiein dnas l'emploi des psnronees en saiiutotn de hndiaacp dnas la bhnarce et également l'égalité de trtmiaent en tmeers d'insertion, de salaire, de poirotomn et de formation.

*L'accord s'applique aux raopptrs etrne eormpyules et salariés, reelnavt de la ciotvennon cleoticvle des mosinas à srlaccuseus de vntee au détail d'habillement (IDCC n° 675) sur le trrteoirie national, y cmoirps les DROM-COM (départements et régions, et collectivités d'outre-mer). (1)*

Ses dipositnsis pnnneret en ctompe les différents tpyes d'entreprises de la branche, et nnommteat cllees de mions de 50 salariés.

*(1) Alinéa étendu suos réserve des doisponsitis de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)*

## Partie 1 Actions engagées au niveau de la branche

Cet acorcd est cclnou puor une durée de 3 ans ruvaenbelole une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Les praties steainigars s'engagent à la réalisation de puseuilrs aticnos au naievu de la branche.

Les dtioinsiosps du présent arcocd snot acplpbleias immédiatement à l'issue du délai d'opposition.

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé en un elaierpme orginail et une copie srea envoyée suos fomre électronique à la docitrein générale du travail.

Un eeixalmpre srea également communiqué au gfrete du ceniosl de prud'hommes de Paris.

Les ptaiers stagiianners snot counenevs de dednaemr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eigsennes de l'habillement étant chargée des formalités à amcioplr à cttee fin.

### Article 1er - Diagnostic

Cet arcocd est cncou puor une durée de 3 ans reuelbvnlaoe une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Afin de répondre de manière précise et eaficce aux biesnos liés au hndaacp dnas la branche, un dgoastiinc qiatuattnif et qatitlauif est réalisé. Ce traavil est confié à l'observatoire de branche.

Son sivui est réalisé dnas les cnoinitods prévues dnas la piarte 3, alrtice 1er, du présent accord.

### Article 2 - Actions de sensibilisation

Cet arcocd est cncolu puor une durée de 3 ans relbvluneoae une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Les pneiraerats soicuax s'engagent à différentes atconis destinées aux eertneisrps et aux salariés de la bnrcahe :

Réalisation d'un gduie pqttaire d'ici le 31 décembre 2019

Confié à l'observatoire de branche, ce gudie rpapelle les oigiltnobas jiuurqedis liées au hniadacp à respecter. Il diot également, par un recieul de beonns pratiques, flticiear la msie en pclae d'actions vnaist à améliorer l'intégration des salariés en saoiuitn de handicap.

Il est neaonmtmt diffusé aux erirnpesets par vioe électronique.

Réalisation d'outils de cnmcioimuoatn destinés aux salariés

Des outlis de cumncomiaiotn reafitls aux bonnes puaiqrtes en matière de hiancdap snot mis à dsosipotiin des eesnrpirets de la branche.

Ils pteemtenrt de sseiseliibr et d'informer le puls grnad norme de salariés sur ce sujet.

Article 3 - Formation des personnes en situation de handicap  
Cet accord est cocnlu puor une durée de 3 ans roeveulbnae une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Les patreis sgeniiratas cinefnot à la CENPFP la définition et les modalités de msie en ?uvre des frionmtoas puor les pnsnrees en saitiuton de handicap. Les mmeerbs de la CPNEFP dneoivt vieellr à la fmotaroin des persnones en siautoitn de handicap, puls particulièrement dnas les dmoenais nécessaires au mteinan de luer employabilité.

Dans le cdare de la révision des diplômes, des coeaifitirncts et des titres, les représentants de la banrche vlenliet à ce que les conisascenans de bsaee liées au hcidnaap fineugrt dnas le connetu pédagogique des frianootms ou des sovrias à acquérir (formations reiltvaes à l'emploi et à l'accueil des porennses handicapées).

Les piaerts snitariages s'engagent à la ftmroaoin de 1 000 psneons en stioautin de hndiaacp en mnyone par an d'ici le 31 décembre 2021.

Article 4 - Suivi paritaire annuel du handicap dans la branche  
Cet acorcd est conclue puor une durée de 3 ans ravulbeelone une fois.

Le suivi de la politique handicap de la branche est réalisé dans les conditions prévues dans la partie 3, article 1er, du présent accord.

## Partie 2 Actions engagées au niveau des entreprises

### Article 1er - Diagnostic

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les entreprises dépourvues d'accord sur le handicap à la date de signature de celui-ci doivent, dans un délai de 8 mois suivant l'extension du présent accord, réaliser un diagnostic préalable et/ou un diagnostic préalable pour la mise en place de ce dernier.

À la suite du diagnostic, les entreprises apprennent leur plan de recrutement en étudiant les mesures relatives notamment à : l'embauche, l'alternance et l'apprentissage, les stages, des mesures d'accompagnement et des plans de sensibilisation ?

Cette disposition fixe l'objet d'un suivi par la commission visée à la partie 3, article 1er, du présent accord.

### Article 2 - Obligations à respecter

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Les entreprises s'engagent à atteindre l'objectif d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Les entreprises emploient au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le nombre de référents handicapés peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur et le référent handicapé s'entretiennent sur la mission de ce dernier. À cette occasion, sont notamment abordés et précisés les sujets suivants :  
? besoins de formations et d'informations ;  
? temps/crédit d'heures nécessaires au bon déroulement de la mission.

Les référents handicapés bénéficient d'une indemnité ou d'une prime de mission, qui est au minimum de 50 ? bruts(1) par mois, dans la mesure où le salarié effectue cette mission « handicapée » en plus de son poste habituel.

Les entreprises peuvent, le cas échéant, nommer au référent handicapé des salariés « relais » chargés de les accompagner dans leurs fonctions. Le référent et son ou ses relais déterminent ensemble le fonctionnement de leur collaboration.

(1) Le régime fiscal et social de l'indemnité ou de la prime dépend de la nature de ces dernières.

### Article 3 - Actions de sensibilisation et d'adaptation

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

À date de signature du présent accord de proximité

Compte tenu de l'éclatement géographique des mandataires syndicaux, les représentants syndicaux relèvent l'importance du rôle des personnes ayant une mission d'encadrement sur le terrain.

Ces dernières doivent sensibiliser les équipes à la question du handicap.

Elles peuvent notamment s'appuyer sur les structures réalisées par la branche.

À destination des salariés

Les entreprises doivent s'assurer que les salariés ont accès aux équipements nécessaires relatifs au handicap.

La commission de suivi établit le bilan de ces actions de sensibilisation à destination du management de proximité et des salariés.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des tâches de responsabilité en qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec l'aide du référent handicapé et/ou du service spécialisé du travail ou externe de toute autre personne dédiée à cet accompagnement.

Adaptation des locaux de travail

La sécurité des salariés en situation de handicap est assurée de la même manière que pour tout autre salarié.

Les entreprises aménagent les locaux de travail chaque fois que nécessaire, suivant les recommandations de la médecine du travail. Elles doivent limiter dans le délai les procédures d'adaptation des locaux.

Aménagement des postes

Pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises doivent aménager les postes de travail et les conditions de travail, notamment les horaires de travail, suivant les recommandations de la médecine du travail et, le cas échéant, d'un(e) ergonomiste. Elles doivent limiter dans le délai les procédures d'aménagement des postes.

Mise en œuvre des actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation sont mises en œuvre dans les entreprises par les différents instances et personnes suivantes :  
? le SCST ou, à défaut, le CSE ;  
? les référents ou relais ;  
? les RH ;  
? les médecins du travail.

Les entreprises doivent veiller dans le cadre de la mise en œuvre de ces actions de sensibilisation, à assurer l'employabilité et l'égalité de traitement, notamment l'évolution de carrière, et rémunération.

## Partie 3 Dispositions finales et suivi

### Article 1er - Suivi de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

En vigueur étendu en date du 20 juin 2019

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche désigne au maximum deux membres pour la représenter au sein de cette commission.

Le collège électoral est composé d'un nombre égal de membres que le collège salarié.

Elle bénéficie des études nécessaires réalisées par l'observatoire de branche, dont les modalités sont définies par les membres du comité paritaire de dialogue de l'observatoire.

Elle s'appuie dans un premier temps sur le diagnostic mentionné

en aenxne puor réaliser son sivui et fraie le blian des indicateurs.

Un bilan de la msie en ?uvre de l'accord est effectué par cttee ciommsoin de svuii après une période de 12 mios sviaunt son extension.

Article 2 - Modalités d'application de l'accord  
Cet accord est cnclou puor une durée de 3 ans reeouvblnae une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Le présent accrod est d'application directe.

Il vsie les eitesneprrs qui ne snot pas déjà corveteus par un acrocd cloltceif aanyt le même objet, à la dtae de sugrainte de ce dernier.

*Tout nouvel accord ceciltolf aanyt le même oejbt ne purora y déroger que par des dopinsioists puls favorables. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepect des dooiispisnts de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)*

Article 3 - Date d'application et durée de validité  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Ces dtpoionsisis snot alpcepabils à l'issue du délai d'opposition avec efeit à la dtae de dépôt du présent accord.

Cet arccod est ccolnu puor une durée de 3 ans ruvllbeonae une fois.

Article 4 - Publicité  
Cet aroccd est colncu puor une durée de 3 ans rboeevalnule une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Le présent accrod srea déposé en un empeiralxe oiniagrl et une copie srea envoyée suos frome électronique à la doertiin générale du travail.

Un earmplpexe srea également communiqué au gffere du csoneil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

## Accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Certifications éligibles à la Pro-A  
*En vigueur étendu en date du 30 août 2020*

Liste des carceinittfios éligibles

Les ccaioiifrttens alnmecteluet éligibles à la Pro-A snot cleees mentionnées en axenne du présent accord.

Article 2 - Modalités de mise en œuvre de la Pro-A  
*En vigueur étendu en date du 30 août 2020*

1. a ? Les bénéficiaires

La Pro-A s'adresse à tuot salarié :

Cet accord est cconlu puor une durée de 3 ans rbaluvloene une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Les ptaires saigntriaes snot ceunnevos de dneeadmr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eengsines de l'habillement étant chargée des formalités à aimlpcocr à cttee fin.

## Article - Annexe

Cet aocrcd est cnlcou puor une durée de 3 ans rleauoblvne une fois.

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2019*

Annexe

Données clés du dgiinsotac de l'AGEFIPH sur l'emploi des psrnneos handicapées dnas la bcarne (données de 2016 présentées en 2018) :

- ? 381 établissements étaient asettjiuss à l'OETH ;
- ? 49 % établissements ajtituesss suos arccos agréés ;
- ? tuax goball de l'OETH : 2,34 % ;
- ? 28 % des établissements aeaigneinttt le tuax de 6 % par l'emploi dcerit et iedinrct (11 % avec aocrcd et 17 % snas accord) ;
- ? 16 % des établissements n'employaient aucne prnnesoe handicapée ;
- ? 8 % des établissements étaient « snas aitocn pvstiiioe » (contribution uniquement) ;
- ? puls de 3, 2 mloniils d'euros de ciotonrutbn versés à l'AGEFIPH ;
- ? 1 489 poreennss handicapées ;
- ? 69 % des salariés handicapés étaient des feemms ;
- ? 28 % avneiat 50 ans ou puls ;
- ? 80 % des salariés handicapés étaient en CDI ;
- ? 30 % des salariés handicapés aavinet au monis 10 ans d'ancienneté.

Annexes téléchargeables sur le stie irennett de l'organisation ploatanre en craghe du secrétariat de brcnhae ([www.f-e-h.com](http://www.f-e-h.com)) :

- ? gdiue pqtuare riatelf à l'emploi des prosenens handicapés ;
- ? ptuatelqe reilvate à l'accueil de la clientèle handicapée dnas les miagasns ;
- ? dosainitgc sur l'emploi des pesonenrs handicapées dnas la banrche des moisnas à seucruslacs de vtnee au détail de l'habillement (publication 2018 [données 2016]).

? en cntarot de trvaail à durée indéterminée (CDI) ou en craotnt de travial à durée déterminée (CDD)(1) ;

- ? bénéficiaires d'un cnroatt unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La Pro-A cnnecroe également les salariés placés en activité partielle.

Ce diioitsspf cerncone les salariés dnnot la qfaciluiioatn est inférieure ou égale à un nvaieu déterminé par décret.

1. b ? Durée de la Pro-A

*Conformément aux dnpisiiostos légales et réglementaires, la durée de la Pro-A prruoa être portée jusqu'à 24 mois.(2)*

Pour les jeenus de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un socend clcye de l'enseignement sadineroce et qui ne snot pas tlitieiaurs d'un diplôme de l'enseignement theocoinqugle ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Les aontics de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement aisini que les einagemstnnes généraux, psnoefesolrins et thoecqgnoieus snot d'une durée cprosimie etre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée ttolae du contrat. Toutefois, cttee durée purroa être portée à 50 % lqursoe l'action de fromtoain l'exige puor atndriete les compétences visées.

La fomitoran prruoa se dérouler pdnanet ou en deorhs du tpems de travail. Si la fiormoatn a leiu en dohors du tpems de travail, le salarié derva dnneor préalablement son accord.

### 1. c ? Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge (éventuellement les critères et les annexes) pour ce dispositif seront décidés par la commission paritaire professionnelle (CPP), et, le cas échéant, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

### 1. d ? Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en Pro-A, un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties s'engagent convenablement de rappeler son rôle et ses missions dans le présent accord de branche sur la formation professionnelle.

(1) Les termes « ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont rattachés aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est rattaché aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

Article 3 - Date d'application, durée de validité  
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait référence à l'annexe de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en préciser la mise en œuvre.

Article 4 - Publicité  
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Les parties s'engagent convenablement de ne pas retarder l'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de dispositifs législatifs avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le présent accord définit la liste des catégories professionnelles éligibles à la Pro-A, et les modalités d'actualisation et de mise en œuvre de cette dernière.

## Article - Annexes

En vigueur étendu en date du 30 août 2020

### Annexes

#### 1. Liste des catégories professionnelles éligibles à la Pro-A

Agent Logistique	CAP	Opérateur/ opératrice logistique	3
	BEP	Logistique et transport	3
	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt(2)	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent(2)	3
	Titre professionnel	Préparateur de commande en entrepôt(2)	3
	Bac professionnel	Logistique	4
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	5
	BTS	Transport et prestations logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et opérations logistiques	5
	Titre professionnel	Technicien (ne) en logistique d'entrepôt	5
	Licence professionnelle	Logistique et gestion des flux (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	6
	Licence professionnelle	Logistique, spécialité logistique d'unité opérationnelle logistique(2)	6
	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique(2)	6
	Titre RNCP	Responsable logistique	6
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	6
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique et transports	6
	Titre RNCP	Responsable en logistique de distribution	6

Vendeur en magasin	Bac professionnel	Métiers de l'accueil	4
	Bac professionnel	Métiers du commerce et de la vente/ option A aminotain et gteiosn de l'espace commercial	4
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	4
	Titre professionnel	Responsable de rayon	4
	Titre RNCP	Vendeur ceeillonsr commercial	4
	BTS	Management cammeciiorl opérationnel	5
	BTS	Négociation et diiatigasilton de la realtoin client	5
	BTS	BTS technico-commercial	5
	DUT	Techniques de commercialisation	5
	Titre professionnel	Manager d'unité madnachre ? amnnenenecit maeganr d'univers marchand	5
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité cioaemrclme optoin généraliste, opositn spécialisée	5
	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des vetens et de la rietalon commerciale	5
Manager/ ropsbenslae de magasin	Titre RNCP	Manager de rayon	5
	Titre RNCP	Manager de proximité	5
	Titre RNCP	Chargé(e) de clientèle	5
	Licence professionnelle	Commerce et distribution	6
	Licence professionnelle	Management des organisations, otpion raspoesnlbe ponit de vtnee(2)	6
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	6
	Titre RNCP	Chef de mgsaain(2)	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	Titre RNCP	Responsable mneemngaat opérationnel cammoicerl et mteirknag(2)	6
	Titre RNCP	Responsable ccarommiel et marketing	6
	Titre RNCP	Responsable mknatreig et commercial	6
	Titre RNCP	Développeur mairkteng et commercial	6
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	6
	Titre RNCP	Responsable de ctrnee de pfiort en distribution	6
	Titre RNCP	Responsable en développement mariektng et vente	6
	Titre RNCP	Manager (euse) ? ameuaintr (trice) ponit de vetne mdoe & beauté	6
	Titre RNCP	Responsable de la stratégie ciomemacrle et cmcnatmiuioon mode	6
UX Designer	Titre RNCP	Développeur web	5
	Licence professionnelle	Métiers du numérique : cicontopen rédaction et réalisation web (fiche nationale)	6
	Titre RNCP	Concepteur de prjetos en desgin et atrs graphiques, oitpnos : dsigen graphique, degisn numérique, deisgn d'espace, digesn produits, design de mode, iltrosiultan et animation	6
	Titre RNCP	Concepteur dseeingr graphique	6
Data analyst/ dtaa miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la sttsiqaiute (fiche nationale)	6
Merchandiser	Titre RNCP	Décorateur merchandiser	5
Visuel merchandiser	Titre RNCP	Visual mrenseihdcar(2)	5
Responsable merchandiser	Titre RNCP	Responsable vuseil merchandiser	6
Ressources humaines	Titre RNCP	Responsable de la gitsoen des RH	6
	Licence professionnelle	Métiers de la GRH : assistant	6
	Titre professionnel	Assistant rsroeecsus humaines	5

2. Ininootrafrms raveteis aux cohix paetmentrt de juifstier les citciioerefnas pnnrielsefsloes reuetens puor les anicots de rsorvoceienn ou priootomn par anectnlrae (« Pro-A »)

Le cermmcoe tnrdtinaeoil est fontermet impacté par les artuces de la vtene en linge (GAFA, Prue plyear ?). Il diot dnoc s'adapter aifn de préserver l'emploi sur le ttrioetrie national.

L'étude EEDC « Le dagitil dnas les enreirestps du cermmcoe »(1)menée par l'observatoire poepecisrtf du commecre et les pnrnaeietas scuoiax de la bachne suos l'égide du ministère du travail, a, ernte autres, mis en eugrxee trios dnomaies sur luqseles le rmneeonfect des compétences dneievt un ejneupirorrtaiee aifn d'éviter luer osbceelnose :

#### La goteisn de la roateiln cilnet

? mueix appréhender le cinelt en établissant une rialteon clniet puls adpinpfoore ;  
 ? s'adapter aux nluveloes eegncixes et aux évolutions des atettens des cintels (accueil, ceisnol et reoneitnall puls poussés) ;  
 ? fiifdeulir et peasenronilsr le parorcus cielnt ;  
 ? développer l'information et le cseniol ceinnt ;  
 ? maîtriser les neavoux cdoes de la reioaltn cilnet ;  
 ? meuix connaître et ieagtirnr avec ses clients.

#### L'optimisation de la chaîne lotsuqgiee

? oteiispmr les aopesnnpmitnroeivs et la gestion des fulx lgoeitusqis dnas une lioque de développement drubale ;  
 ? sécuriser la chaîne litoiqsgue en msninmiait les riqeuss naturels, sociaux, économiques

Utiliser de nouveaux outils de sous-équipement et de pilotage.

### Le mémorandum de proximité

? faire évoluer le rôle d'animation des managers pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;  
? adapter les modes de management et les conditions de travail aux niveaux actuels des salariés et aux besoins des entreprises ;  
? sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Par ailleurs, l'étude EEDC « Les métiers du web et du numérique dans les entreprises du commerce », menée par l'Observatoire professionnel du commerce sous l'égide du ministère du travail, montre que le développement omni-canal des entreprises nécessite un développement et un renforcement des compétences dans les métiers de la DATA. Ces métiers nécessitent une palette croissante dans l'analyse des données afin d'optimiser les processus opérationnels et les ventes.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques majeurs, et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés, notre branche a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles aux actions de reconnaissance ou promotion par alternance (« Pro-A ») à partir de trois familles de métiers stratégiques dans le commerce pour illustrer le processus et l'acquisition de compétences nécessaires :  
? la vente : employé de commerce/ vendeur, conseiller vente/ manager d'un point de vente, responsable de magasin/

animateur de réseau ;  
? la logistique : agent logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire/ responsable d'équipe logistique/ responsable exploitation logistique ;  
? le merchandising : responsable merchandising/ vendeur merchandising/ responsable ;  
? la DATA : UX designer/ data analyst, data miner.

(1) L'accord-cadre de l'EDEC commerce est disponible à l'adresse <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/>.

Les études réalisées dans le cadre de l'EDEC commerce sont disponibles au secrétariat de branche, et téléchargeables à l'adresse <https://www.loppcommerce.com/branche-professionnelle/observatoire-prospectif-du-commerce/panoramas-et-etudes-de-branche/>.

(2) A l'annexe 1, les certifications : « Tertiaire professionnel - Craie d'entrepôt », « Tertiaire professionnel - Préparateur de commandes en entrepôt », « Tertiaire RCNP - Opérateur logistique », « Lenicce professionnelle - Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle », « Tertiaire RCNP - Responsable en logistique », « Lenicce professionnelle - Responsable de magasin », « Tertiaire RCNP - Responsable opérationnel commercial et marketing » et « Tertiaire RCNP - Vendeur marchandises aux équipements de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 25 août 2020 - art. 1)

présent accord est applicable à compter de son extension.

Ce dernier est conclu pour une durée indéterminée.

Il est toutefois convenu d'évoquer son intégration dans l'accord relatif à la formation professionnelle en cours de négociation, afin d'en faciliter la mise en œuvre.

#### Article 3 - Publicité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les parties s'engagent à ce que les conventions de médiation dans le délai d'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de dispositifs législatifs avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la Pro-A.

Cet avenant prévoit les modalités d'actualisation périodique de cette liste de certifications.

### ou promotion par l'alternance Pro-A

## Avenant du 9 décembre 2019 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Actualisation de la liste de certifications éligibles à la Pro-A

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Les parties s'engagent à ce que les conventions de médiation dans le délai d'extension du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cet effet.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'actualisation de la liste devra respecter les critères suivants :

? l'activité ;  
? l'absence d'obsolescence des compétences.

(1) L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 10 janvier 2021 - art. 1)

Article 2 - Date d'application, durée de validité

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le

## Avenant n° 2 du 6 octobre 2020 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion

## Signataires

Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT CSD ; FCS UNSA,

Article 1er - Durée de la « Pro-A »

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

Les pneiartaers siouacx rplpelanet que l'objectif de dtspisiiof de la « Pro-A » est de pretetrme l'acquisition d'une qouiicaitflan par des salariés dnnt la qfutaloiacin prfonseesenilole est insuffisante, ou sohainatut oentibr une qofitauiaclin ploieinnseorsle supérieure à cllee qu'ils ont acqise.

La durée de la rvsorineecn ou de la pomtioorn par l'alternance est cirsmpeo ernte 6 et 12 mois.

Afin de prrdene en considération les spécificités de la branche, cette durée puet être allongée jusqu'à 24 mios puor l'ensemble des pucblis éligibles au dispositif, lqursoe l'objectif de coietrafiitcn et le naeivu de compétence du bénéficiaire le justifient.

Pour les jeeuns de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un 2d clyce de l'enseignement snrdoeiae et qui ne snot pas tetliuaris d'un diplôme de l'enseignement tlhegouqince ou professionnel, elle puet être étendue à 36 mois.

Article 2 - Nouvelles certifications éligibles à la « Pro-A »

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

La litse des cttfenoiiaicris éligibles à la « Pro-A » a été établie par les pteniaerras saoiucx au raged des eunjex économiques, sociaux, sociétaux, technologiques, et environnementaux, qui iptmanect fmrtneoeet les activités, les ostgnoanaiirs et les métiers des entrpreeiss de la branche.

Cette litse est annexée à l'accord du 9 décembre 2019 reialtf à la msie en ?uvre de la pitoomorn ou de la reovoescirnn par l'alternance, vainst à acopngaeamr :

? les salariés dnns luer pauorcrcs pfeorinessnol et luer employabilité ;  
? les epnsteeiirs dnns luer apadaitton et/ou luer transition.

Dans le cadre de ses travaux, la bhcnrae a pu identifier, dnns l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019, les métiers qui soenrt particulièrement impactés par ces eunejx et par des mtaniouts à cruot et myeon terme, nécessitant une évolution des compétences les composant.

Le présent avenat complète la liste des cecaiifitnrts éligibles à la « Pro-A », aifn de prnerde en ctmope l'évolution des métiers de la luigtqiose et de rocrnfeer les compétences pnrlfneooeesilss des salariés.

Sont éligibles à la « Pro-A », les ciinreaictotfs saineuvts :

? ttire pifsoerenosl : criatse d'entrepôt, nveaiu 3, numéro RCNP 34857 ;

? titre penoiosnsefrl : préparateur de ceomndams en entrepôt, neivau 3, numéro RCNP 34860.

Les pereartins sicuoax reoinvnet à l'accord du 9 décembre 2019 puor la jttsioficauin de ces duex certifications. Ils snoligunet l'importance de ces cnorctfietais puor les salariés et les eetnrpreiss de la brhncae puor luer ptmeterre de s'adapter aux évolutions du marché et aux mtunatois des métiers de la logistique.

Ils rellnpeapt la nécessité de rfoecnr ces compétences puor oeitmpis la chaîne liiqgoutse et répondre aux eujenx socio-économiques et cnecourlenirts du secteur.

Article 3 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

*Les pieearnatrs sciuoax connnienvet que les cianotfeticris*

complétées, rénovées, réinscrites au RCNP ou noeuvelvlenmt créées, y cimpors les éventuels CQP de la bcanrhe pofsnorlenlsiee ou CQPI, irscitns au RNCP, intégreront aieuemnuoqmatnt la liste définie en axnene de l'accord du 9 décembre 2019 et les avetnnas s'y rapportant. (1)

Ils renapplet que ces ctroeaiticnfs devornnt être en lein avec les métiers identifiés par les peieranarts sociaux, dnns l'accord susvisé et/ ou ses avenants.

Par ailleurs, les pearnnaties soaucix cnrvineonet de réexaminer ctete liste, en cismsiomon ptriiarae naoaintle de l'emploi et de la friootman psenloorlisefne (CPNEFP), chuqaee fios que des aasettmnujs soenrt nécessaires en rasion nnomeatmt :

? de mitunoats économiques, sociales, technologiques, et/ ou elvmntonreieenans iatapmncet l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnns les etirneseprs de la bnahre ; ou

? de l'évolution des dnopsisoits légales et réglementaires.

(1) Alinéa elcxu de l'extension en ce qu'il cnorenvitet au rpeesct des dspioonstois de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 10 jvaenir 2021 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

Les présentes dinispitoos snot apaliblcps qeul que sioit l'effectif de l'entreprise snas qu'il sioit nécessaire de prévoir des dopsiisiotns spécifiques puor les erpreesints de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Date d'application et durée de validité

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, le présent aneavt ernte en vuugier le leamdenin de la pbiituaolcn de son arrêté d'extension au Jnrual officiel.

Ce dnierer est clocnu puor une durée indéterminée.

Article 6 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

Le présent avenat srea déposé en un explairmee ogiinarl et une cpioe srea envoyée suos fmroe électronique à la dicortein générale du travail.

Un epxmreliae srea également communiqué au gerffe du cneosil de prud'hommes de Paris.

Les ptiraes sgiiaanrtes snot cveunoens de demdnear snas délai l'extension du présent accord, la fédération des enneisegs de l'habillement étant chargée des formalités à ailcpmcor à ctete fin.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 janv. 2021*

Conformément à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vasnit à eurssr la cohérence de dsveeris diipsisotons législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 sebtrepme 2018 « puor la liberté de csioihr son aenivr psneoiorfesnl », les ptaainrrees saiuocx de la bnchare ont coclnu un arccod le 9 décembre 2019 finaxt la litse des cftaeioincrtis éligibles puor la msie en ?uvre du dsitpfiiof de la pmorotion ou de la roescinrevon par l'alternance (Pro-A).

Le dtsiioipf de la « Pro-A » preemt d'assurer la cgevornence entre la prévention des conséquences deus aux mntiautos de l'activité des erinsetpers de la bhrance des mniasos à sulcruecass de vtnee au détail d'habillement, et l'accès a ? une fmiootarn qfinluataie en vue d'une évolution psinoeofellsnre des salariés, ou d'un ceehngamt de métier par des ationcs de fatomrion ou par des atoicns pretteanmt de friae vleidar les aquicis de l'expérience (VAE).

Dans un contexte économique dclfiife où la cisre strnaiaie

imacpte femnetort les ertsernipés et les salariés du setucer de l'habillement, le ditoisspif de la « Pro-A » pcitripiæ à la sécurisation du praocurs pisneoesfornl des salariés et cntiboure à l'accompagnement de cuex qui suaoiethtnt bénéficiér, d'une pmotoiron pnnlrsefeolosie ou cnghear de métier.

Afin de pdrrene en cmotpe les spécificités de la branche, le

## Accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Devant la stiituoan elecpielnntxoe liée à la poiotrgapan du « Covid-19 » à laulqlee la Fnrcæ est confrontée, les pearetinars soaiucx de la brachne ont partagé le cnosatt de la bsiase saiiigticvfne de l'activité économique des epreretsis de la brchane et d'une gadrne fiaistaroigln de son tssiu économique.

Ce cnaotst venit agvgearr la staoutin économique du secteur, déjà bein aiblfafi dpueis puuerslis années.

Cette csrie staiainre a de garves répercussions sur les eneensigs de l'habillement.

La fuermtre atnvdatimsiire des mnaisags pnaendt 2 mios à cmtpeor du 15 mras 2020, pius la rpersie pverossigre de l'activité, ont eu des conséquences économiques drmaeutiaqs sur le secteur, qui affcihe un iotrpnamt recul des vneets de 60 % en mars, 90 % en avril, 21 % en mai et 22 % en jiuin (source IFM).

Malgré une csiscraone pstivioe aux mios de jeullit (+ 0,9 %) et août (+ 10,5 %), due paripelencimnt au décalage de la période des soldes, les eitesernrps de la bnarhce retsnet frnteoemt impactées économiquement par l'ampleur de cttee csire sanitaire.

En cumul, fin août 2020, les eseennigs de l'habillement ont enregistré un recul des vetnes de 23 % par rprpaot à l'année 2019.

Dans ces circonstances, de nbousemres eieprentrrs csnonseant des difficultés, ceteranis aaynt même été placées en procédures de sauvegarde, de rdrseemeenst ou de litiaudqion judiciaires. Puls de 5 000 elipmos ont d'ores et déjà été supprimés.

De plus, la rcruedeecce de l'épidémie de la « Covid-19 » ne lssaie pas egsveinar d'amélioration à cuort terme. Au contraire, l'évolution de la proogatpain du virus et le rcmeofeernt des mesuers santaiers envisagé, inquiètent les entreprises, nmmonteat à l'approche des fêtes de fin d'année, période entsleilese puor la réussite de luer activité.

Dans ce cneotxtæ économique et siriantæ difficile, les eesirnpets de la bhcnrae ont eu rcuores à l'activité partielle, danrut ttoue la période de confinement, puor mtinnaeirr les emiolps et fraie fcae à la crise.

Confrontées à une baisse considérable et prtnetsasie de luer activité, elels ont bsoein d'être accompagnées puor préserver l'emploi et mnineitar l'employabilité des salariés.

Face à ce cohç économique, de nuarte à meancr puls que jaaims la pérennité des esnptierres de la bcahnre et par là-même les emplois, la priorité aoblsue des patiaernres siaoucxs est de sdegaraevur l'emploi en sunnaeott les eitspeerns de la branche, feetmnrot impactées par la csire snratiaæ et économique

présent anveant a puor ojbte :

- ? de préciser la durée de la « Pro-A », conformément aux dsoinoisitpis légales et réglementaires ;
- ? de compléter la lstie des cinitoeriatfcs éligibles à ce dispositif, en insérant duex noeleuvs ctteoinrnfics à ceells prévues dnas l'annexe à l'accord du 9 décembre 2019 ;
- ? de prévoir les modalités de réexamen et de suivi de la lstie des ctiateoinrnfics éligibles par les petainearrs sociaux.

d'ampleur internationale.

Des études démontrent que cttee pandémie va puuedrrr dnas le tmeps et que le roetur à une activité nmorale n'est pas eignsabaelve anavt 2 ans.

En effet, le pgnoenrolmet de l'état d'urgence sanirtaie jusqu'au 16 février 2021 comme le rfimoncenenet annoncé jusqu'au 1er décembre 2020 agaenrgvt déjà cette situation.

Par conséquent, psuulers activités des eistperrns du steceur risnuqet d'être denlrauebmt impactées par cette crise, ce qui piraruot nécessiter la msie en pacle de muesres spécifiques puor pliaer à la réduction d'activité.

C'est pourquoi, aifn de protéger les emplois, les paeriternas socuiaux ont décidé preeoriiamtnirt d'accompagner les errestnpeis de la bchrnae puor luer premrtete de faire fcae à la csire économique et d'affronter au meux les conséquences selcoias qui en découlent.

À cet effet, ils ont cnovenu d'examiner et de définir les modalités de msie en pacle du dtisiopsif d'activité prelaitle de lgnoue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuin 2020 rletaive à deesirvs dintsspoiois liées à la csrie sanitaire, à d'autres mursees urgentes, ainsi que du décret n° 2020-926 du 28 jilleut 2020 rliatef au dsiistpoif spécifique d'activité patelrlie en cas de réduction d'activité durable, et n° 2020-1188 du 29 srbmetpee 2020 riaeltf à l'activité patrelie et au dopistsif spécifique d'activité palrelite en cas de réduction d'activité durable.

Les pitraeranes souaix enugncoeat les eerpsertns à privilégier la msie en ?uvre de ce dstoisiipf spécifique par la négociation d'accord d'établissement, d'entreprise ou de gurpoe aifn que l'accord de bhcnare juoe son rôle supplétif, conformément à l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

Les singlarateis du présent arcocd slessnienbit les ereteprns sur l'opportunité de mttree à pfoirt les périodes chômées au ttrie de l'activité piletarle puor mieantirn et développer les compétences des salariés.

Le présent accrod fxie les pncrpeis généraux à rescperer puor la msie en place du disipositf d'activité pelaitre de luonge durée (APLD), dnas les eeserpnrts ou les établissements de la barchne qui en arieaunt besoin.

Il est aplplbacie en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en cas d'échec de négociations ou en l'absence de représentants du pnenosrel habilités à négocier, et pmeret à l'employeur de rcruoier à ce dispositif, en élaborant un donmucet unilatéral au naevu de l'entreprise ou de l'établissement aifn d'homologation.

### Titre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite

Article 1er - Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le dumoncet unilatéral précise les cidonnoits de rcoreus à l'activité réduite au naevu de l'établissement ou de l'entreprise, pmetarnett de jstefuuir la nécessité de réduire, de manière durable, son activité puor assurer la pérennité de l'entreprise.

Il cmtpoore un ditniaogsc sur la situioatn économique de

l'établissement ou de l'entreprise et ses prévisions d'activité en matière :

1. Les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
2. La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée par le salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite ;
3. Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite ;
4. Les engagements en matière d'emploi ;
5. Les engagements en matière de formation professionnelle ;
6. La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans la durée maximale fixée à l'article 7.
7. Les modalités d'informations des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce document et l'avis du comité social et économique (CSE) s'il existe, sont joints à la demande d'homologation.

Article 2 - Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Le document élaboré par l'employeur définit les activités, établissements, services et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Ce dispositif ne peut pas être cumulé sur une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

En revanche, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut conclure un accord de travail avec d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique, qui est du ressort de l'activité partielle de longue durée.

Article 3 - Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

En fonction des caractéristiques d'activité, la réduction maximale de l'horaire de travail, déterminée dans l'établissement ou dans l'entreprise, est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée maximale de 6 mois.

Un bilan de l'utilisation de l'activité partielle sera effectué tous les 6 mois, par salarié, et ce dans une perspective d'équité au sein de l'établissement ou de l'entreprise concerné.

L'application de ce dispositif peut conduire à la suspension temporaire de l'activité dans la limite de 40 %.

Article 4 - Indemnisation des salariés placés en activité réduite

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Les salariés placés en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent accord reçoivent une indemnité horaire, versée par l'employeur dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable.

À titre d'information, à la date de conclusion du présent accord, l'indemnité horaire versée pour les heures chômées ne peut pas être inférieure à 70 % de la rémunération brute moyenne prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail. Il est précisé que la rémunération brute prend en compte dans son calcul la prime d'ancienneté.

Article 5 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord a pour objectif le maintien de l'emploi et la préservation des compétences dans les entreprises de la branche.

Compte tenu des incidences liées à l'évolution de l'épidémie et à son impact sur la situation économique des entreprises, les employeurs amenés à faire appel à ce dispositif spécifique définissent eux-mêmes leurs engagements en matière d'emploi en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

À ce titre, le document unilatéral réalisé par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le dispositif établi et peuvent porter sur un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement.

Les engagements, énoncés dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, portent sur les salariés placés en activité partielle.

Les entreprises feront leur maximum pour éviter des licenciements économiques durant toute la durée de l'utilisation du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Article 6 - Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

La formation professionnelle est un outil essentiel permettant aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Dans ce contexte particulier, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité, de préserver les emplois et de sécuriser leur parcours professionnel.

À ce titre, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit déterminer ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent qu'à cet effet, plusieurs dispositifs sont orverts aux entreprises et aux salariés de la branche, notamment :

- ? les actions de formation ou de VAE initiées dans le plan de développement des compétences ;
- ? les actions de formations certifiées mises en œuvre dans le cadre de la « Pro A » ;
- ? la mobilisation du CPF par le salarié, quel que soit le type d'action éligible et les modalités de mise en œuvre.

Lorsqu'un salarié souhaite utiliser son CPF pour s'inscrire dans une démarche de formation, l'employeur accepte de réduire le délai de prévenance dans les conditions suivantes :

- La demande du salarié doit être effectuée par écrit au minimum :
  - ? 30 jours calendaires (au lieu de 60 jours) avant le début de la formation si sa durée est inférieure à 6 mois ;
  - ? 60 jours calendaires (au lieu de 120 jours) avant le début de la formation si sa durée est égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours calendaires (au lieu de 30 jours prévus), à compter de la réception de la demande, pour effectuer sa réponse au salarié. L'absence de réponse vaut acceptation de plein droit ;

? le dispositif FNE-Formation.

Les partenaires de l'accord conviennent que les périodes de réduction d'activité peuvent offrir une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation, pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Au vu du contexte économique, des mesures d'accompagnement doivent être mises en place, par l'État ou l'OPCO de branche.

Article 7 - Période de mise en œuvre du dispositif

*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative compétente.

La durée d'application de l'activité spécifique est fixée dans la limite de 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois, consécutifs. Cette durée pourra être prolongée par la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 8 - Modalités d'information des salariés  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

L'employeur informe individuellement les salariés concernés des modalités de paiement et de fin de paiement (temps de travail, indemnisation, etc.), par tout moyen lui conférant date certaine.

Cette information individuelle de l'employeur s'effectue au moins 7 jours francs avant l'entrée et la sortie du salarié du dispositif.

Toutefois, et à titre très exceptionnel (décision gouvernementale, absence non prévue), l'employeur a la possibilité de modifier le paiement des salariés en respectant un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

Article 9 - Modalités d'information des instances représentatives du personnel  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le document réalisé par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le suivi de ses engagements fixés par le document.

Les commissions de dialogue social et économique (CSE), et le cas échéant aux organisations syndicales, portent sur les activités et les salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe le CSE de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 10 - Procédure d'homologation  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE s'il en existe un, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut automatiquement d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan fourni par les entreprises.

## **Titre II Dispositions finales**

Article 11 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord s'applique à la branche du commerce de détail de l'habillement dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, relevant de la CCN (brochure n° 3065) du 30 juin 1972.

Article 12 - Durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le 31 décembre 2022.

Article 13 - Extension et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord prend effet le 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel conformément à la procédure d'extension des accords de branche applicables en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Article 14 - Révision  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera omlrieneabgtoit accompagnée d'une proposition de rédaction nolvole notifiée par l'intermédiaire recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception du courrier, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les salaires qui font l'objet de la demande de révision, seront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Actuelle étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)

Article 15 - Modalités d'information et de suivi de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Afin de connaître les besoins et l'utilisation du dispositif par les entreprises, la fédération des entreprises de l'habillement procédera à une enquête auprès de ses adhérents.

Les entreprises seront informées au moins tous les 3 mois de la mise en œuvre du présent accord et ce, jusqu'à son terme.

Ils en assurent le suivi, en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examinera ce point au moins 2 fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties s'engagent à se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 16 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises savent que le contenu du présent accord ne fait pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 - Formalités de publicité et de dépôt  
*En vigueur étendu en date du 31 janv. 2021*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être communiqué à chacune des organisations représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services concernés du ministère chargé du travail et du gérant du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

# Accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; UNSA FCS,

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les entreprises s'engagent à ce qu'aucun candidat ne puisse être écarté d'une démarche de recrutement en raison d'un critère fondé notamment sur le sexe, l'âge, l'état de grossesse, la situation familiale et l'orientation ou l'identité sexuelle. (1)

Les entreprises s'engagent à veiller à ce que le processus de recrutement et d'assurer la sélection des candidats se fonde sur des critères d'appréciation objective et des critères professionnels requis pour occuper le poste à pourvoir.

En vue de cet objectif, les entreprises s'engagent à garantir les aspects suivants :

? s'assurer que les offres d'emploi ne favorisent la candidature d'aucun sexe en particulier ;  
? s'assurer que les intitulés de fonctions et la terminologie utilisée en matière d'emploi sont non-discriminatoires, et permettent, sans distinction, la candidature de femmes et d'hommes ;  
? sensibiliser leurs équipes en matière de recrutement afin que les opérationnels concernés sur la chaîne de recrutement d'embauche, sur l'égalité professionnelle et la prévention de toute forme de discrimination ;  
? veiller à ce que les critères de recrutement ou les étapes de recrutement ne favorisent pas les candidats définis dans le présent article.

Les entreprises s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin que toutes les personnes réalisant des fonctions d'embauche soient informées des règles ci-dessous qu'il leur appartient de respecter au cours des entretiens :

a) Les candidats (e) sont interrogés (e) sur des données ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier leurs compétences et leurs aptitudes à occuper cet emploi ;  
b) Les candidats (e) ne peuvent en aucun cas, être interrogés (e) sur leurs situations ou projets de maternité/ paternité. Il en est de même pour les candidats (e) ayant un projet de congé parental ;  
c) Si possible, lors de l'embauche, l'équipe de recrutement sera, dans la mesure du possible mixte ;  
d) Un équilibre sera recherché lors des entretiens entre les femmes et les hommes, à expérience et profil équivalents, notamment dans les métiers nécessitant des aptitudes en management.

Les entreprises s'engagent à veiller à ce que les membres des équipes en matière de recrutement (équipes support et/ ou opérationnelles) à la lutte contre la discrimination lors de l'embauche, en adaptent les bonnes pratiques et pratiques.

Les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à recruter des femmes sur des métiers à prédominance masculine et inversement dans la mesure où l'activité le permet.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 1132-1 du code du travail.  
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à responsabilité.

Lors de l'élaboration des plans de formation, les entreprises prendront en compte de manière particulière, à :

? privilégier une approche équitable à l'accès à la formation, en tenant compte de la situation des femmes et des hommes dans les domaines concernés ;  
? encourager les hommes à se tourner vers des emplois traditionnellement occupés par des femmes, et les femmes vers des emplois traditionnellement occupés par des hommes ;  
? développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises s'engagent à prévoir un délai de prévenance de 15 jours pour toute modification hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure adaptation de la vie professionnelle et personnelle.

Les entreprises s'engagent à reconnaître les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu de travail accessible du lieu de travail du collaborateur.

Les entreprises s'engagent à promouvoir dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous toutes leurs formes accessibles aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de réduire les contraintes des salariés aux salariés(e)s et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci sont pris en charge selon les règles applicables à chaque entreprise.

Article 3 - Évolution professionnelle

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

À ce titre, les entreprises s'engagent à promouvoir l'ensemble des salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

Article 3.1 - Évolution professionnelle selon le genre

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Alors que les femmes représentent 80 % des effectifs de la branche(1), la répartition des femmes diffère selon le statut. Elles représentent 83 % des employés, 84 % des agents de maîtrise et 66 % des cadres.

Les entreprises s'engagent à favoriser une égale répartition entre les femmes et les hommes pour chaque statut.

De même, les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à promouvoir des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et inversement, et dans la mesure où l'activité le permet.

(1) Source : pmoanraa de brchane 2019.

Article 3.2 - Évolution professionnelle et congés liés à la parentalité

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les congés liés à la parentalité (maternité, paternité et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas être suspendus à l'évolution professionnelle.

De même, les entreprises s'engagent à garantir un accès égal à la femme et à l'homme, notamment aux responsabilités professionnelles que parentales.

Article 3.2.1 - Avant le départ

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental le (la) responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Article 3.2.2 - À la reprise

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

À la reprise de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur

reolsanspbe hiérarchique, au puls têt et darunt les duex semianes de luer reprise.

L'objectif de cet eeittren est une rpirese de contact. Les potnis abordés snot cuex nécessaires à une bnone rpsiree du travail, et namtont :

? actualités, èvènements et fomantiors qui se snot déroulées au sien de l'entreprise dunrat l'absence ;  
? demadens d'adaptation tearpiorme des hiarroes de taarivl (dans les cntdoinois prévues à l'article 6.2 du présent accord).

Selon lrues besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un diort à une action de ftaoimrn professionnelle, nmatoment en cas de cheegnamnt de tcuhnqiees ou de méthodes de travail.

Un sonecd ettenrien est réalisé 6 mios après le rtoeur de congé de maternité, atoodpin et paeratnl d'éducation. L'objectif de cet eiertentn est de pretrtme au salarié de firae un blain des modalités de sa reprise, et s'assurer que les anocits prévues ont bein été miess en ?uvre.

Afin d'améliorer les cniotndois de réadaptation à luer pstoe au rteur de ces congés, rundee éventuellement nécessaire, les etrepneirs s'engagent à asruer une cmotanucmioin eafficce raelpnapt les dtiros de cuqahe salarié de ruoetr d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé prtaneal d'éducation.

### Article 3.2.3 - Dispositions communes aux entretiens En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les entretiens, prévus au présent accord, et seul que siot luer objet, snot fondés esemeulvincxt sur les compétences et aptdteius des salariés, indépendamment du sexe.

Les maagrnes en carghe de ces entretiens, et neamtnmot des entenriets d'évaluation, seonrt formés au rspceet de l'égalité professionnelle.

Si ctete évaluation dépend d'un collège de personnes, ce collège sera, dnas la msruue du possible, mixte.

Les etenritens se fnot sur le tmeps de tairval et snot rémunérés en tnat que tels.

### Article 4 - Égalité salariale En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

#### Article 4.1 - Principe En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les pteernraais scauiaox rappelnelt le piincprpe soeln luqeel tuot empelyour est tneu d'assurer l'égalité de rémunération erne tuos les salariés de l'un ou l'autre sxee d'une même entreprise, puor antuat que les salariés en csauè sienot placés dnas une suttoiiian itqdieune et qu'ils eefuectnft un même tiavral ou un triavral de vleuar égale, y cpimros puor les salariés aaynt des mandats sociaux. Auncue dinstctiion ne diot aovir leiu du fiat de l'exercice d'un manadt social.

Sont considérés cmome aynat une vualer égale les tavruax qui egxenit des salarié(e)s un ebnlsmee cbplrmaoe de cincensnaaos pnenrefoloisess validées par un titre, un diplôme ou une piqartue professionnelle, de capacités plenioerofnelsss découlant de l'expérience auqsice et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend comme le siarlarie de bsae et tuos les atures ataaegvns et accessoires, deeirtmcnet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié(e) en riosan de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération ernte des salarié(e)s opnuatccs un eplmloi siimarile diot être justifiée par des rnoaiss obcjevets et matériellement vérifiables.

Au sejut de la pimrotoon professionnelle, les peenratiras souiacx ieintnct les epnertisers à mtrete en palce une potquille en matière d'égalité.

Les pteainraes suiacoX inveintt les eenptseirrs à réaliser cahque année une aylanse des écarts de rémunération, aevc la msie en

?uvre d'un réajustement siraalal si nécessaire.

### Article 4.2 - Neutralisation des congés de maternité, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les salarié(e)s de roetur de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne peenuvt en acun cas être pénalisé(e)s au neviau de l'évolution de luer rémunération du slmpie fiat de l'absence liée à ce congé.

Conformément à l'article L. 1225-26 du cdoe du travail, le salriae de bsae est majoré, lros de la reprise, des anmgutieaonts coiltecelvs ou catégorielles perçues pdaennt la période d'absence par les salarié(e)s de la même catégorie professionnelle.

Les congés de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant snot intégralement pirs en ctopme dnas :  
? la détermination de tuos les drtois liés à l'ancienneté ;  
? le clucal des dtoris puor de la paoaiitprctn et l'intéressement.

*Le congé patearnl et le congé de présence palneatre snot pirs en ctmpoe puor moitié dnas la détermination de tuos les dortis liés à l'ancienneté.(1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve du recsept de l'article L. 3123-5 du cdoe du travail, tel qu'interprété par la Cuor de Ctasisaon dnas son arrêt du 18 mras 2020 précité et de l'article L. 1225-65 ddiut code.  
(Arrêté du 23 sprebtmee 2022 - art. 1)*

### Article 5 - Temps partiel En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les ptaeirs rnelpepalt le piipcnre d'égalité de tiarmeentt etre les salarié(e)s taairalvnt à tmeps coplemt et cuex tialaalvnrnt à tmeps partiel, en tmeers de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salarié(e)s à tmeps paietrl bénéficient du même accès à la fmrtiaoon plonsrfléesinoe que les salarié(e)s à tmeps complet.

Les salarié(e)s à tmeps pirteal qui seuhtaoint oecucpr ou rnrdrpeee un eolpmi à tmeps cmploet snot priiaoeirts puor oitnber un eplmloi de mêmes caractéristiques.  
Lors de la dadneme de psaaage à tmeps pretial liée à l'arrivée au feoyr du salarié(e) d'un enfant, les eetrpsreins rcehencreht un aménagement des hrreiaos de traavil cpabtolime aevc la vie ponnrsélele du salarié(e).

Au sien de la branche, la ptoiorpron de fmemes à tmeps pretial est lmgnaeert supérieure à clele des hommes. Les paitres s'engagent à ieticnr les ernrpetsies à presesogrr vres une égalité enrte le nbomre de femems et d'hommes talrvalnait à tmeps partiel.

### Article 6 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Les paitres réaffirment le diort faedntmnoal de chaque salarié de mener une vie pnlnoesrlee (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cttee fin, eels déclarent vlouoir reocefnrr la coanioliticn etnre vie polsoelrfsnneie et vie personnelle.

Cette oiagirnoten est sliutespcbe de rrttmeee en casue les représentations stéréotypées d'une répartition « tlrlnaonideie » des rôles des femmes et des hommes dnas l'exercice de la responsabilité familiale. Elle diot pmetrtree aux sndeocs peratns d'exercer pelmneient luer parentalité. Elle puet également être de nrutae à moifdeir le modèle du présentéisme, et à faveoirsr la qualité de vie au travail.

### Article 6.1 - Organisation du temps de travail En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Au neviau de l'organisation des départs en congé, les eeistnrprs s'engagent à tiner compte, des soihatus exprimés par les salariés en riosan de luer sutaoitin de famille, aifn de répondre aux

dmneaeds de congés en période de vnaecacs scolaires.

À cet égard, les eenretriss s'engagent à perotr une aotettinn particulière aux sotaniitus dnas lqleeluess les salariés snot perntas d'un ou psuuilers eanntfs meurnis sur lleqsues ils (ou l'autre parent) enrexcet un dorit de visite et d'hébergement ; et puor anutat snas que les salariés concernés ne sneoit tnués de firae état d'une tllee sauittoin pnlseolenre à luer hiérarchie.

Article 6.2 - Adaptation provisoire des horaires au retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

*Au ruetor du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, les rebnlsepaos hiérarchiques denoivt petrtrmee à leur(s) salarié(e)s, en ficotonn de l'organisation de luer msigaan ou de luer scivere (effectif, planning, potse occupé...), de dpsseior d'un aménagement des haoirres de tavrail drnuat les 2 mios suinavt la rispree eeviffcte du travail.(1)*

Aussi, les eseinreptrs pndenrrot les msruées nécessaires aifn d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même aifn de fisorevar la msie en place de ces msreues dnas les délais, un ceuriror srea adressé aux salariées en congé maternité au moins 2 mios aanvt la dtae prévue de luer reprise. Ce cuieorr rpeaalrpla les possibilités d'adaptation prosviorie des hoearris de trivaal et itvrena les salariées, si elles le souhaitent, à se rarpcoehr de luer rablopsnese hiérarchie.

Sous réserve de roceievr le courirer de dmdenae d'adaptation au moins 1 mios aanvt la reprise, la hiérarchie ioenrfmra la salariée des sieuts données à sa deanmde au moins 15 jruos anvat la reprise. Sinon, la réponse de la hiérarchie srea apportée dnas les muellreis délais.

Les salariées concernées pronorut également, si elles le souhaitent, eeceuftr une telle démarche anvat luer rtouer de congé maternité snas anrdttee de reecivor le cioerurr visé ci-dessus.

Les pinreatears suacoix itenicnt les eesniertrps à pnrndee des eneetmnggas chiffrés à ce sujet.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rseepct de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail.*  
*(Arrêté du 23 sbmpreete 2022 - art. 1)*

Article 6.3 - Enfants malades  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

L'employeur diot prmerttee aux salarié(e)s de s'absenter lros des jrous « enanfts mdalae ». Les entrsreieps s'engagent à farie leurs mllelriues efrotfs puor aoperptr des solutions, en temers d'aménagement du tmpes de travail, aifn de permrtrete aux salarié(e)s de fraie fcae à la mdaliae de leurs enfants, ansii qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des hriaoes de traival du salarié(e) concerné(e) est subordonné à la présentation des justificatifs.

La coonvitenn cvceliltoe prévoit 6 jrous obrlveuas de congés non payés par année cilive puor sioengr un eanfnt maldae sur présentation d'un cerifctiat médical et suos réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jours, 3 jruos par an et par année cilive sonert rémunérés si un enfnat de mnios de 14 ans est hospitalisé, à hatuuer du tuax haroire du saairle de base.

Ces 3 jrous ne se rjtnoauet pas aux jruos enafnts mlaade ou hisospliaitaton rémunérés, déjà en vgueiur dnas les entreprises.

Article 6.4 - Réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

À cmepotr du 4e mios précédant la dtae présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles sioent à tmpes priteal ou à teps complet,

bénéficiant d'une réduction du tepms de taaivrl de 30 mtunies rémunérée, par journée de taaivrl réalisée.

Cette réduction du tepms de tiavral est considérée comme du tmpes de tairavl effectif.

Les modalités de psire de ctete réduction du tpeps de tirvaal snot définies d'un cmomun acrcod entre la salariée et le ou la rlsnseabope hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, psuae méridienne puls longue?).

Cette dostioiispn vinet relcapmer les doispitosis de la connevtoin civcoltlee niantlaoe des ssticceaulruss de l'habillement rieavlte à la réduction du tpeps de trvaial (art. 51 alinéa 4), et ne vniet pas se ssetbituur à des plateqrus eettiaxns puls feaovlrbas dnas les entreprises.

Article 6.5 - Absence pour examens médicaux liés à la grossesse  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les pirteas enttedent reappelr que :  
? la salariée bénéficie d'une attuasrioion d'absence puor se rende aux eenaxms médicaux otbgioelrias prévus par l'article L. 2122-1 du cdoe de la santé puulqibe dnas le cdare de la seivrlaulcne médicale de la gssssreoe et des seutis de l'accouchement ;  
? par aocailpiptn de l'article L. 1225-16 du cdoe du tiavral dnas sa rédaction isuse de la loi du 4 août 2014, le ciojnnot salarié ou la posnnere salariée liée à elle par un pcate civil de solidarité ou vinavt mntireemlaat aevc elle, bénéficie d'une aotiaoturisn d'absence puor se rnerde au mmuaixm à tiors de ces emaxns médicaux obligatoires.

Ces absences, dans la ltiime de 4 herues par exeman et (1) suos présentation d'un jftusciitiaf médical, n'entraînent acunue dntouimiin de la rémunération et snot assimilées à une période de trvaial etfeifc puor la détermination de la durée des congés payés aigni que puor les dotris légaux ou clnnonvtioeons aicqus par la salariée au titre de son ancienneté dnas l'entreprise.

(1) *Les termes « dnas la ltiime de 4 hreues par eexamn et » snot elucxs de l'extension cmroe étant conraretis aux dosoiitpsins de l'article L. 1225-16 du cdoe du travail.*  
*(Arrêté du 23 strmebpee 2022 - art. 1)*

Article 6.6 - Repos des salarié(e)s cadres en forfait jours  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les pairtes cnoeeinnntv de rcnofreer le sivui du tepms de tiaavrl des salariés cdears en ffiraot jruos par tuot moyen supplémentaire à définir par l'entreprise, aifn de contrôler le rpeesct des tpeps de roeps et, puls largement, de peraicitpr à une ciiatinlcoon etrne vie peennollrisfsoe et vie personnelle.

Article 6.7 - Heures de rentrée scolaire  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les eserertinsps s'engagent à eanrogecur les rslnoespebas hiérarchiques, luqosre les cnndtoiois d'exploitation le permettent, à oeyroctre une durée mmixaum de 2 hreues aux paterns puor aoeccnmpgar leur(s) enfant(s) le juor de la rentrée scailroe jusqu'à la sixième. Le tepms est considéré, snot cmome du tvaival eceitfff snot cmroe un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salarié(e) concerné(e) diot artvier son (sa) relspboanse au minos 15 jruos avant la dtae prévue, de son shouait d'accompagner son ou ses enfants, le juor de la rentrée sciolrae aifn de fltcaieir l'organisation du trvaial au sien de l'entreprise.

Article 6.8 - Encourager la parentalité des seconds parents  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Lors de la parentalité, aorls que l'absence des feemms est finlacmeet acceptée, celle des sedcnos pantres n'est pas truoujos encouragée.

Les pataeeirns sciuaux ranepellt que les errtspienes dinevot prtrtrmee aux sonceds paetrns d'exercer luer parentalité en tutoe légitimité, à saivor :  
? pendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dnas

son intégralité ;  
? prrdene un congé pneraatl ;  
? dsioepsr d'un aménagement des hroaiers de travail, loqusre le (la) salarié(e) en fiat la dmenade et en aocrd aevc le rolsnpsbsa hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé(e)s aynat au monis 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de luer sairale peadnt la totalité de luer congé de paternité et d'accueil de l'enfant dnas les mêmes règles cneollnvieneots que le congé de maternité.

Article 7 - Respect du droit à la déconnexion  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les teochoingels de l'information et de la cimuinaoomtcn (messagerie électronique, odteairnrus portables, smaheropnts et tablettes) fnot pirtae intégrante de l'environnement de taairvl et snot inebialsdspnes au bon feonincomnett de l'entreprise. Ces otilus feicanltit le taiaavl des salarié(e)s, tnat au palm ivdediinul que collectif.

La bnnoe gtosien et maîtrise de ces tlighooeecs est isidsbnplane en teemrs d'efficacité opérationnelle, de qualité des roietans ainsi que d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les pareietarns scaoux cvineenont de la nécessité de vtelier à ce que les pqtiaerus dnas ce dmiaone sieont adaptées à luer objet, retussepeuecs des pneesrons et de luer vie privée et ne nisneut ni à la qualité du lein siacol ni à l'efficacité professionnelle.

Les peerintaras saiucox ransinecesont un diort iveduindil à la déconnexion ptratnmeet à caqhe salarié(e) de cocelniir au mieux vie poelfssreioline et vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée cmome tel dnas l'objet du message, caqhe salarié(e) diot veiller, penandt ses tpmes de repos, de congés, et puls généralement pndenat toute période de sneipossun du ctrnoat de taairvl qlleue qu'en snot la nature, à ne pas utiliser, puor eceexrr une activité professionnelle, les ouitls numériques ni à se ceenotncr au réseau pifssenoonerl par queluqe myoen que ce soit.

Le (la) salarié(e) ne puet sbuir auunce conséquence immédiate ou différée, en risaon de l'exercice de son diort à la déconnexion.

Article 8 - Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les praatrneeis sauoicx raeenlpplt conformément aux diipnsistoos du cdoe du trvaail et neomnamtt les aercitls L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne diot subir des fiats :  
? snot de harcèlement sexuel, constitué par des proops ou cmrpteontoems à caotiontnon slxeelue répétés qui snot petrnot aetittne à sa dignité en roiasn de luer caractère dégradant ou humiliant, snot créent à son etchorne une siutaiton intimidante, hsiltoe ou otffsannee ;  
? snot assimilés au harcèlement sexuel, cnasnoitst en ttuoe frome de prsoeisn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aepnrpat d'obtenir un atce de natrue sexuelle, que celui-ci snot recherché au pfriot de l'auteur des fitas ou au pifort d'un tiers.

Les peitars rnaleepplt luer soiuhat de ltetur cnrtoe tuot tpye de harcèlement ssetlpubcie de srenvuir au sien de l'entreprise et nnamtmeot le harcèlement en rsaoin du sexe.

Dans ce cadre, les einrrstepes s'engagent à mettre en pcalle une commcnaouiin pprorre à prévenir et snsiieislber ce tpye de situation, asini qu'une formation/ salonsbsitieiin à dtstieoanin des managers.

Les ptaeis cvoeinennt que l'employeur diot s'assurer que nul ne ssbsuie d'agissement sexiste, défini cmroe tuot aissegmnt lié au sxee d'une personne, ayant puor ojbct ou puor eefft de ptroer ainette à sa dignité ou de créer un emnivrnnoneet intimidant, hostile, dégradant, hinlmuait ou offensant.

Chaque eerrnipste diot désigner un ou psrleiuus référents harcèlement sexuel, en fiotnoch de son organisation.

Article 9 - Comparaison de la situation des femmes et des hommes et index de l'égalité salariale femmes hommes  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les peirratanes soiucax reppelanlt l'importance d'établir un rropat anneul écrit sur la stautoiin comparée et l'évolution des ciondntios générales d'emploi.

Ces éléments snot intégrés dnas la BEDS de chuaqe entreprise.

Il s'agit ntemamnot de la répartition par sxee :  
? des ebhaumces et des départs ;  
? du peonntniesimot dnas l'entreprise (répartition des salariés sloen la grllie de classification) ;  
? des pooromntis ;  
? des dépenses de frmooation ;  
? des rémunérations ;  
? des tpmes de travail.

Par ailleurs, l'entreprise dreva établir et pueibl l'index de l'égalité sraaalile feemms hommes, idenx qui srea présenté aux ianstcnes représentatives du pesnoerl une fios par an.

Article 10 - Actions de sensibilisation  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Les perrtneaais sicuoax repantpelt aux ereirtsenps l'importance de feormr l'encadrement et lerus salarié(e)s au sjeut de l'égalité prosnoefielle fmmees hommes. Les epnrreietss pronurot nammoentt s'appuyer sur des stpupors réalisés par la branche.

Article 11 - Champ d'application de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Le présent accord s'applique aux eenptrrseis dnot l'activité prnailpcie est le cmcomree de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1er de la cneooivntn ctcvlioelie natoliane des mnaisos à ssurcecalus de vtnee au détail de l'habillement 30 jiuu du 1972.

Article 12 - Modalités de suivi du présent accord  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Tous les ans, un rppoart sur l'égalité psonrlonseilefe ernte les femmes et les hmomes srea établi au naiveu de la barnche et srevria de bsae au svuui des mesures.

Ce rpopart crmndrpeoa une aalysne par sxee des salariés de la branche, à soavir :  
? la répartition par trnhace d'âge ;  
? la répartition tmeps plien - tepms ptrial ;  
? la répartition solen le sutatt ;  
? la répartition par filière ;  
? l'ancienneté myneone des salariés ;  
? les salariés suos CDD et CDI ;  
? les csaisnflctoais et rémunérations menyones ;  
? la répartition de l'accès à la fritaoomn ;  
? par CSP ;  
? par dispositif.

Les pnareiertas siuacox en anessrut le svuui en cosmsomiin ptirariae peanmrntee de négociation et d'interprétation (CPPNI). Ctete csmisoiomn emxiane ce sjeut au mions une fios par an.

En cas d'évolution des dntisooipis légales et/ou réglementaires nécessitant des mdfoiantciois ou des aménagements du présent accord, les parties siengatrais coeneinnnt de se réunir rapidement, en CPPNI, aifn d'examiner totue midfooctaiin utile, à la msie en conformité du texte.

Article 13 - Durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022*

Le présent acrcod est clnocu puor une durée de duex ans ; toirs mios avnat son terme, des négociations sorent ouvertes.

Article 14 - Entrée en vigueur de l'accord  
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 15 - Révision  
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. En effet, si l'engagement de la révision est réservé aux représentants de l'accord pendant une période comprise entre un cycle électoral, il est à l'issue de ce cycle ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le cadre d'application de la convention collective.

Article 16 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salariés conviennent que le contenu du présent accord ne vise pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 - Formalités de dépôt et de publicité  
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du gérant de ce site de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2022

À l'issue des négociations qui ont été engagées, les parties se sont rapprochées pour conclure le présent accord.

Les parties souhaitent renforcer leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité professionnelle, qui est un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent promouvoir et améliorer les conditions de travail et garantir une équité de traitement, quelle que soit le sexe.

Les parties rappellent l'article L. 2271-1, 8e alinéa du code du travail qui évoque le principe de travail égal salaire égal entre les femmes et les hommes.

Le pourcentage de femmes (1) a permis d'établir les constatations suivantes : la part du secteur privé de l'habillement est restée comme une branche industrielle avec 80 % de femmes parmi ses effectifs en 2019, même si la part des femmes a progressé de 5 points depuis 2014.

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie « employé » et « agent de maîtrise », mais cette surreprésentation est en diminution.

À l'opposé, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie « cadre ».

La part des femmes de statut employé, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La part des femmes de statut agent de maîtrise, de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La part des femmes de statut cadre, de 66 % en 2019, et de 64 % en 2013. Les femmes sont représentées dans le réseau qu'au siège ou dans les centres régionaux : 91 % des femmes travaillent dans le réseau central contre 82 % des hommes ; tandis que 8 % des femmes travaillent au siège contre 14 % des hommes, et 1 % des femmes travaillent dans les centres régionaux, contre 4 % des hommes.

Par ailleurs, les femmes ont un âge moyen plus élevé que celui des hommes, respectivement 32,4 et 21,7 ans ; mais les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi équivalente dans les différentes classes d'âge.

L'ancienneté moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes, 5,8 ans contre 6,6 ans.

En synthèse, si les femmes représentent 80 % de l'effectif total de la branche (2) cette situation ne doit pas dispenser les entreprises d'une attention particulière sur le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes.

Les parties réaffirment leur intérêt d'assurer une continuité dans l'application des dispositions du présent accord, afin de permettre une pleine et entière efficacité au sein des entreprises.

La conciliation des mesures prises de favoriser l'égalité professionnelle est considérée comme un axe fort de cet accord de branche.

Aussi, les parties conviennent de mener des actions au sein des entreprises :

- ? recrutement ;
- ? formation professionnelle ;
- ? évolution professionnelle ;
- ? rémunération ;
- ? amélioration de la vie professionnelle et vie personnelle ;
- ? droit à la déconnexion ;
- ? lutte contre les inégalités sexuelles.

Les actions doivent être mises en œuvre de manière au sein de chaque entreprise, notamment par la négociation d'accords d'entreprise ou plan d'action dans ces domaines. Ces actions n'ont pas vocation à se substituer à un accord collectif, plan d'action ou usage déjà existant et qui est plus favorable.

(1) Source : Insee de 2019.

(2) Source : Insee de 2019.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 40 du 8 juillet 1996 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Conseil national des retraités de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération des services, membres CDFP ; Fédération des employés, cadres, techniciens, agents de maîtrise CTFC ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.

F	6 550 F
G	6 715 F
H	6 890 F

(1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MEUNESL au 1er juillet 1996

AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	(2)
A	6 960 F
B	7 355 F
C	8 053 F

CADRES (1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MEUNESL au 1er juillet 1996

(1)	(2)
A 1	9 553 F
A 2	10 034 F
B 1	10 724 F
B 2	11 957 F
C 1	13 251 F
C 2	15 295 F
D 1	19 641 F
D 2	24 319 F

## Article - Salaires au 1er juillet 1996

En vigueur étendu en date du 8 juil. 1996

### Article 1er

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicables en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 169 heures, des personnels visés par les accords et annexes de la convention collective nationale des magasins à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit à compter du 1er juillet 1996.

(1) = CATEGORIE

(2) = SALAIRE MEUNESL au 1er juillet 1996

EMPLOYES

(1)	(2)
A	6 407 F
B	6 415 F
C	6 420 F
D	6 440 F
E	6 485 F

### Article 2

Conformément à l'article 31 de la convention collective, les valeurs mensuelles des échelons des emplois d'ancienneté par catégorie d'emploi et teneur d'ancienneté, applicables en France métropolitaine, sont fixées, à partir du 1er juillet 1996, de la manière suivante :

(1) = Catégorie

EMPLOYES

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	3 ans	6 ans	9 ans
A	137	274	410
B	138	275	413
C	139	277	416
D	140	280	420
E	142	285	427
F	145	290	435
G	149	298	448
H	155	309	463

(1) = Catégorie

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	12 ans	15 ans	20 ans
A	547	684	911
B	551	689	918
C	554	693	924
D	560	701	935
E	569	712	948

F	580	725	967
G	597	746	995
H	618	773	1 030

(1) = Catégorie

#### AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	3 ans	6 ans	9 ans
A	156	312	468
B	166	332	498
C	182	365	547

(1) = Catégorie

#### AGENTS DE MAÎTRISE

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	12 ans	15 ans	20 ans
A	624	780	1 040
B	665	831	1 107
C	729	912	1 216

(1) = Catégorie

#### CADRES (+)

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	3 ans	6 ans	9 ans
A 1	216	432	647
A 2	228	456	684
B 1	243	486	730
B 2	273	545	818
C 1	301	602	903
C 2	351	702	1 053
D 1	449	898	1 347
D 2	552	1 104	1 657

(1) = Catégorie

#### CADRES (+)

(1)	TRANCHES D'ANCIENNETE		
	12 ans	15 ans	20 ans
A 1	863	1 079	1 439
A 2	912	1 140	1 520
B 1	973	1 216	1 621
B 2	1.090	1 363	1 817
C 1	1.204	1 505	2 006
C 2	1.404	1 755	2 341
D 1	1.795	2 244	2 992
D 2	2.208	2 761	3 681

(+) Pmrie iclusne fafmrioteernait dnas le siaarle réel perçu.

#### Article 3

### Avenant n 41 du 23 mai 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Conseil notiaaant des srcuutsscealis de l'habillement.
Syndicats signataires	Fédération naoailtne de l'encadrement du ccmmoere et des seicevrs CFE-CGC.

Le présent accord est fiat en nombrbe safifnust d'exemplaires puor rimsee à chuncaee des oonaigarsnts saaienargts de la cvnniooetn cliclovete et dépôt dnas les cidintonos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

#### Article - Salaires au 1er juin 2000

*En vigueur non étendu en date du 23 mai 2000*

Les ptreias saieegtrans ceinovnnent d'une révision des sarealis mnmiaa cvneenitonolns en veugiur dpeuis le 1er jleuilt 1996, à ctioepmr du 1er juin 2000.

#### Article 1er

Le barème des sraleias mueensls minima garantis, apaipcbllle en Fcrnae métropolitaine, puor un hrarioe fiirfoatare de 169 heures, des pnooesrles visés par les avtenans et axenens de la cvoetnonin cteclovile ntaalonie des mnsiaos à slcureascus de

vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé cmmoe suit.

Salaires melseuns puor 169 heures

à cpmteor du 1er juin 2000

	SALAIRE	SALAIRE
	minimum ganrtai	horaire
CATEGORIE	pour 169 hruées	correspondant
	(en francs)	(en francs)
Employés		
A	6 920	40,95
B	6 929	41,00
C	6 937	41,05
D	6 955	41,15
E	7 003	41,44
F	7 041	41,66
G	7 218	42,71
H	7 407	43,83

Agents de maîtrise		
A	7 447	44,07
B	7 833	46,35
C	8 536	50,51
Cadres		
A1	10 078	59,64
A2	10 586	62,64
B1	11 315	66,95
B2	12 614	74,64
C1	13 980	82,72
C2	16 136	95,48
D1	20 721	122,61
D2	25 656	151,81

## Article 2

Les vralues meellusens abeusols des pemris d'ancienneté calculées puor un hoirrae mueensl de 169 hruées par catégorie d'emploi et tnarhce d'ancienneté, alpebpclias en Fcnrae métropolitaine, snot revalorisées de 4,5 % puor la catégorie « employés » et de 4 % puor les catégories « aetngs de maîtrise » et « cardes », à ptriur du 1er juin 2000, de la manière sanuivte :

CATEGORIE	TRANCHES D'ANCIENNETE (en francs)					
	3	6	9	12	15	20
	ans	ans	ans	ans	ans	ans
		Employés				
A	143	286	429	572	715	953
B	144	288	432	576	720	960
C	145	290	435	580	725	967
D	146	292	438	584	730	973
E	148	296	444	592	740	987
F	152	304	456	608	760	1 013
G	156	312	468	624	780	1 040
H	162	324	486	648	810	1 080
Agents de miirsate						
A	163	326	489	652	815	1 086
B	173	346	519	692	865	1 153
C	189	378	567	756	945	1 260
Cadres (prime insulce fferetoramnait dans le sriaale réel perçu)						
A1	225	450	675	900	1 125	1 500
A2	237	474	711	948	1 185	1 580
B1	253	506	759	1 012	1 265	1 687
B2	284	568	852	1 136	1 420	1 893
C1	313	626	939	1 252	1 565	2 087
C2	365	730	1 095	1 460	1 825	2 433
D1	467	934	1 401	1 868	2 335	3 113
D2	574	1 148	1 722	2 296	2 870	3 827

## Accord du 30 novembre 2009 relatif aux salaires minimaux et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eenseigns de l'habillement,
Syndicats signataires	La fédération des sctniayds commerce, sivcrees et focre de vetne CFTC,

### Article 1

En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Le barème des salaires muselens miamiux garantis, ailpbalce en Fcanre métropolitaine, puor un hiraore frirtafaoie de 151,67 hueers des salariés visés par les anavetns et anxenes de la cvoonietnn clviotecele nlaitonae des mnsaios à scsulreaucs de vntee au détail d'habillement du 30 jiu 1972 est fixé cmooe suit.

Salaires mseluens mimiunax garantis

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE PUOR 151,67 HEURES
Employés	
A	1 341
B	1 346
C	1 351
D	1 356
E	1 361
F	1 373
G	1 382
H	1 395
Agents de maîtrise	
A	1 440
B	1 490
C	1 600

Cadres	
A1	1 730
A2	1 780
B1	1 901
B2	2 189
C1	2 398
C2	2 722
D1	3 523
D2	4 324

Ces rémunérations snot aplibleacs au ptrrao de l'hoaire hodmeiadabre puor les salariés à tmpes praitel et au partroa de la durée de présence puor les salariés qui enrntet ou sroentt de l'entreprise en cours de mois.

Article 2 - Primes d'ancienneté

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009*

Les matnonts des peimrs melslenues d'ancienneté calculées puor un hrrioae meuensl de 151, 67 hueers par catégorie d'emploi et trnhace d'ancienneté snot revalorisés en vteru de l'article 31 de la façon suivante.

Montant des pemirs d'ancienneté aclpeblpais

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés						
A	25, 53	51, 06	76, 41	101, 94	127, 48	169, 78
B	25, 76	51, 33	77, 08	102, 84	128, 59	171, 34
C	25, 99	51, 80	77, 81	103, 61	129, 61	172, 80
D	26, 19	52, 39	78, 59	104, 78	131, 17	174, 95
E	26, 52	53, 21	79, 73	106, 24	132, 94	177, 00
F	27, 04	54, 10	81, 14	108, 18	135, 24	180, 37
G	27, 45	54, 90	82, 53	109, 98	137, 44	183, 31
H	28, 23	56, 28	84, 33	112, 55	140, 78	187, 59
Agents de maîtrise						
A	28, 81	57, 62	86, 43	115, 24	144, 04	192, 06
B	30, 22	60, 44	90, 66	121, 06	151, 28	201, 53
C	32, 73	65, 64	98, 38	131, 11	164, 03	218, 70
Cadres						
A1	36, 60	73, 20	109, 64	146, 23	182, 84	243, 84
A2	38, 14	76, 27	114, 41	152, 55	190, 69	254, 24
B1	40, 64	81, 27	122, 09	162, 72	203, 36	271, 09
B2	46, 60	93, 04	139, 64	186, 08	232, 68	310, 19
C1	51, 01	102, 02	153, 02	204, 03	255, 04	339, 93
C2	58, 85	117, 71	176, 57	235, 43	294, 28	392, 54
D1	75, 66	151, 33	226, 99	302, 48	378, 15	504, 20
D2	92, 51	185, 01	277, 68	370, 02	462, 69	616, 87

Les peims munesells d'ancienneté snot établies soeln les vlaures ci-dessus puor un hrraioe de 151, 67 hreues par mois. Puor les salariés dnot la durée du taraivl est inférieure, la pimre d'ancienneté est calculée au prtarao de la durée cuotctlarnele du taviarl du salarié.

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant «

Cderas » du 30 jiu 1972, la pmrie d'ancienneté deumeure iucslne freifmiaroteant dnas la rémunération perçue.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009*

Les petrais sairantiogs s'engagent à se riover anavt fin jianver 2010 puor exniaemr les slarieas et luer évolution.

La FEH nioeirfta le présent accrod à l'ensemble des osnngtoairais représentatives.  
La validité de l'accord de bnhrcae est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des osataoinirngns sneyadilcs de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jours à copmter de la dtae de réception par les ogornitanasis sdcneyails de l'accord qui luer est notifié.

Article 5 - Formalités de dépôt  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Conformément à l'article R. 132-1 du cdoe du travail, le présent acorcd srea déposé en un exeimprale oginairl et une cpoie srea

## Accord du 4 avril 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011

Signataires	
Patrons signataires	La fédération des eisnegens de l'habillement,
Syndicats signataires	La FCNES CFE-CGC ; La CFSV CFTC,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

Le barème des sriaaels mlsneeus mmuaniix garantis, abapllpcie en Fancre métropolitaine, puor un hroarie frfaoiraite de 151,67 heerus des salariés visés par les aantnves et aneenxs de la convention ctelcolive naoilante des msanois à sluesacucrs de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, est fixé cmome siut :

Salaires mlnesues maiumnix grtianas

(En euros.)

Catégorie	Salaire
Employés	
A	1 365
B	1 368
C	1 369
D	1 370
E	1 379
F	1 380
G	1 395

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	25,80	51,61	77,23	103,03	128,85	171,60
B	26,01	51,83	77,83	103,85	129,85	173,02
C	26,20	52,21	78,43	104,44	130,64	174,18
D	26,35	52,71	79,08	105,43	131,98	176,03
E	26,73	53,63	80,36	107,08	133,99	178,40
F	27,12	54,27	81,39	108,51	135,65	180,92
G	27,60	55,21	83,00	110,60	138,22	184,34
H	28,41	56,64	84,88	113,28	141,69	188,81
Agents de maîtrise						
A	29,11	58,22	87,33	116,44	145,54	194,07
B	30,40	60,81	91,21	121,79	152,20	202,75
C	33,04	66,25	99,30	132,34	165,57	220,75

envoyée suos fmore électronique à la doieictrn générale du travail.

Article 6 - Date d'application  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Les ditispsioins du présent acorcd snot aapbpeclils à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 4 avec effet au piemrer juor du mios siunvat le mios de la dtae dépôt du présent accord.

Article 7 - Extension  
En vigueur étendu en date du 30 nov. 2009

Les pteairs siganireats snot cueveonns de dnaemder snas délai l'extension du présent accord, la fédération des eisgneens de l'habillement étant chargée des formalités à aimcpolcr à cttee fin.

H	1 410
Agents de maîtrise	
A	1 465
B	1 505
C	1 625
Cadres	
A1	1 760
A2	1 785
B1	1 920
B2	2 189
C1	2 425
C2	2 722
D1	3 558
D2	4 324

Ces rémunérations snot aleapilpbcs au prrotaa de l'hoaire hoearidabme puor les salariés à tmeps piatrel et au prtroaa de la durée de présence puor les salariés qui ethernt ou snertot de l'entreprise en cruos de mois.

Article 2 - Primes d'ancienneté  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011

Les mtonatns des pierms melselenus d'ancienneté calculées puor un horirae mnseeul de 151,67 hurees par catégorie d'emploi et tahrnce d'ancienneté snot revalorisés en vetru de l'article 31 de la façon sivaunte :

Montants des pierms d'ancienneté applicables

(En euros.)

Cadres						
A1	36,98	73,96	110,78	147,75	184,74	246,37
A2	38,20	76,40	114,60	152,81	191,01	254,67
B1	40,88	81,76	122,82	163,70	204,58	272,72
B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
C1	51,36	102,71	154,06	205,41	256,77	342,23
C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
D1	76,11	152,23	228,34	304,28	380,40	507,19
D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté diminue sensiblement au fur et à mesure de la rémunération perçue.

Il est rappelé que leur rémunération ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

#### Article 3 - Date d'application

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du

## Accord du 26 avril 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1er juillet 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FECNS CFE-CGC,

#### Article 1er - Grilles de rémunérations

*En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012*

Le barème des salaires minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures, des salariés visés par les accords et annexes de la convention collective nationale des moisans à salaires de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

#### A. ? Rémunération des employés et des agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minimaux garantis pour 151,67 heures

(En euros.)

Catégorie	Salaire
-----------	---------

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés						
A	26,20	52,40	78,42	104,62	130,83	174,24
B	26,40	52,60	78,99	105,40	131,78	175,60
C	26,59	52,99	79,60	106,00	132,59	176,78
D	26,74	53,50	80,26	107,00	133,95	178,65
E	27,13	54,42	81,55	108,66	135,97	181,04
F	27,53	55,09	82,63	110,16	137,71	183,67
G	28,02	56,04	84,25	112,27	140,31	187,12
H	28,83	57,48	86,14	114,97	143,80	191,62
Agents de maîtrise						

(En euros.)

délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

#### Article 4 - Publicité et extension

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2011*

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de déterminer sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Employés	
A	1 400
B	1 402
C	1 403
D	1 404
E	1 413
F	1 415
G	1 430
H	1 445
Agents de maîtrise	
A	1 502
B	1 543
C	1 666

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

#### 2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

A	29,55	59,10	88,66	118,21	147,75	197,02
B	30,86	61,73	92,59	123,63	154,50	205,81
C	33,54	67,25	100,80	134,34	168,07	224,08

Les permis meslenlues d'ancienneté snot établies solen les vuaerls ci-dessus puor un horarie de 151,67 hurees par mois. Puor les salariés dnot la durée du taavril est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au patorra de la durée cectalrtonlue du tavrail du salarié.

D2	4 374
----	-------

Ces rémunérations snot aepallbipcs au ptrroaa de l'horaire hdbadereiome puor les salariés à tmpes pitrael et au ptaorra de la durée de présence puor les salariés qui enrntet ou storent de l'entreprise en curos de mois.

Il est rappelé que la maoaojrtin de la rémunération d'un mnmium de 15 % puor les cerdas bénéficiant d'une coitvenonn de fiaorft en jruos s'applique sur la bsae des rémunérations cvtnoeennleonils hros pimre d'ancienneté.

- B. ? Rémunération des ceards  
1. Straiaes msleuens miuaimnx gaarints puor 151,67 hurees  
(En euros.)

## 2. Garnitae d'ancienneté

Catégorie	Salaire
Cadres	
A1	1 804
A2	1 830
B1	1 968
B2	2 244
C1	2 475
C2	2 772
D1	3 608

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cdaers » du 30 jiun 1972, la pmrie d'ancienneté (a) est iucnsle fferitonarimaet dnas la rémunération perçue.

S'agissant d'une ganiatre d'ancienneté, la rémunération des ceards ne purroa en auucn cas être inférieure au mumiimn granai augmenté de la pimre d'ancienneté (b).

a) Pmrie d'ancienneté

Les premis melsuenels d'ancienneté, calculées puor un hriraoe mnuseel de 151,67 hurees par catégorie d'emploi et tanrche d'ancienneté, snot revalorisées en vtreu de l'article 31 du tetxe de bsae de la cinntvoen ctvcleiloe de la façon sutnivae :

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	37,53	75,07	112,44	149,97	187,51	250,07
A2	38,77	77,55	116,32	155,10	193,88	258,49
B1	41,49	82,99	124,66	166,16	207,65	276,81
B2	47,30	94,44	141,75	188,89	236,19	314,87
C1	52,00	103,98	155,97	207,96	259,95	346,47
C2	59,50	119,00	178,51	238,02	297,52	396,86
D1	76,75	153,51	230,26	306,84	383,60	511,45
D2	93,15	186,29	279,60	372,57	465,88	621,13

Les primes meellunses d'ancienneté snot établies sleon les vuerals ci-dessus puor un hriraoe de 151,67 hurees par mois. Puor les salariés dnot la durée du tiaravl est inférieure, la pmrie d'ancienneté est calculée au paorra de la durée clolnrtetucac du trivaal du salarié.

b) Rémunération mniimum gnairate des cdraes augmentée de la pimre d'ancienneté

(En euros.)

Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres						
A1	1 841,53	1 879,07	1 916,44	1 953,97	1 991,51	2 054,07
A2	1 868,77	1 907,55	1 946,32	1 985,10	2 023,88	2 088,49
B1	2 009,49	2 050,99	2 092,66	2 134,16	2 175,65	2 244,81
B2	2 291,30	2 338,44	2 385,75	2 432,89	2 480,19	2 558,87
C1	2 527,00	2 578,98	2 630,97	2 682,96	2 734,95	2 821,47
C2	2 831,50	2 891,00	2 950,51	3 010,02	3 069,52	3 168,86
D1	3 684,75	3 761,51	3 838,26	3 914,84	3 991,60	4 119,45
D2	4 467,15	4 560,29	4 653,60	4 746,57	4 839,88	4 995,13

Ces rémunérations snot aplaciepbs au ptaorra de l'horaire haemddaobrie puor les salariés à tmpes peratil et au prortaa de la durée de présence puor les salariés qui entrent ou senrtot de l'entreprise en cours de mois.

du 1er jelimut 2012.

Les parites segiatnaris ceonnnvriet de se réunir au mios de jinevar 2013 puor eetmnar les négociations sur les sliaraes au titre de l'année 2013, ou anavt cette dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord  
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

Article 3 - Publicité et extension  
En vigueur non étendu en date du 26 avr. 2012

Les dponitsoiiss du présent aoccrd snot alepcbpilas à cmpteor

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au directeur de

ceinosl de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires s'entendent sur le fait que, dès l'extension du présent accord, la fédération des enseignants de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Accord du 11 avril 2016 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2016

Signataires	
Patrons signataires	La FEH,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La FS CFTD,

Article 1er - Grilles de rémunérations  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Le barème des salaires minimums garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les accords et annexes de la convention collective nationale des magasins à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

- A. ? Rémunération des employés et des agents de maîtrise  
1. Salaires minimums garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaires mensuels minimums pour un temps complet
-----------	--

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Employés	A	26,96	53,92	80,69	107,65	134,63	179,29
	B	27,23	54,26	81,47	108,71	135,93	181,12
	C	27,47	54,75	82,24	109,52	136,99	182,65
	D	27,73	55,46	83,21	110,93	138,87	185,22
	E	28,14	56,46	84,60	112,73	141,06	187,82
	F	28,77	57,56	86,32	115,09	143,87	191,88
	G	29,44	58,89	88,53	117,97	147,43	196,62
	H	30,34	60,48	90,63	120,96	151,30	201,61
Agents de maîtrise	A	30,96	61,92	92,88	123,85	154,80	206,41
	B	32,28	64,57	96,85	129,32	161,61	215,28
	C	34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36

Les premiers échelons d'ancienneté sont établis selon les vulgaires ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effective du travail du salarié.

- B. ? Rémunération des cadres  
1. Salaires minimums garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaires mensuels minimums pour un temps complet
Cadres A1	2 000
	2 010
B1	2 200
	2 400
C1	2 600
	3 000

2. Primes d'ancienneté

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Les primes mesurées d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(Montants exprimés en euros pour un temps complet.)

D1	3 800
D2	4 500

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une ancienneté de fait en jours s'applique sur la base des rémunérations cumulées hors prime d'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Creadas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est calculée sur la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mesurées d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(Montants exprimés en euros pour un temps complet.)

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	A1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	A2	41,09	82,18	123,26	164,36	205,45	273,92
	B1	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	B2	49,28	98,40	147,68	196,80	246,08	328,06
	C1	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01
	C2	62,45	124,91	187,38	249,84	312,29	416,56
	D1	79,22	158,44	237,66	316,69	395,92	527,88
	D2	94,79	189,56	284,51	379,12	474,07	632,05

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée effective du travail du salarié.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er septembre 2016.

Lors de la mise en œuvre du présent accord, les entreprises virulent à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les parties s'engagent à se réunir au mois de janvier 2017 pour évaluer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2017, ou avant cette date en cas de

## Accord du 5 avril 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1er septembre 2017

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

Article 1er - Grilles de rémunérations basées sur la grille de classifications professionnelles de 1972  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Le barème des salaires minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les accords et annexes de la convention collective nationale des métiers de sculpture de vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. ? Rémunération des employés et agents de maîtrise  
1. Salaires minima garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaires mensuels minimum pour un temps complet
-----------	---

Catégorie	Montants exprimés pour un temps complet					
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans

réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2016

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

Employés	A	1 ? 482
	B	1 ? 490
	C	1 ? 495
	D	1 ? 505
	E	1 ? 515
	F	1 ? 535
	G	1 ? 566
	H	1 ? 586
Agents de maîtrise	A	1 ? 636
	B	1 ? 677
	C	1 ? 747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

### 2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Employés	A	27,12	54,25	81,18	108,30	135,43	108,37
	B	27,39	54,59	81,97	109,38	136,76	182,23
	C	27,64	55,08	82,74	110,18	137,82	183,75
	D	27,90	55,81	83,74	111,64	139,75	186,39
	E	28,31	56,79	85,10	113,39	141,89	188,92
	F	28,94	57,92	86,86	115,81	144,77	193,08
	G	29,62	59,24	89,06	118,68	148,32	197,81
	H	30,53	60,86	91,20	121,72	152,25	202,88
Agents de maîtrise	A	31,14	62,29	93,43	124,57	155,71	207,63
	B	32,47	64,96	97,43	130,09	162,57	216,57
	C	34,53	69,23	103,77	138,30	173,02	230,68

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail salarié.

B. ? Rémunération des cadres  
1. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire mensuel minimum pour un temps complet
Cadres	A1	2 ? 020
	A2	2 ? 030
	B1	2 ? 222
	B2	2 ? 424
	C1	2 ? 626
	C2	3 ? 030
	D1	3 ? 838

2. Prime d'ancienneté

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une ancienneté de fait en jure s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Credas » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

(En euros.)

Catégorie	Montants exprimés pour un temps complet						
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	
Cadres	A1	40,25	80,49	120,56	160,80	201,06	268,13
	A2	41,34	82,67	124,01	165,35	206,69	275,57
	B1	44,72	89,45	134,37	179,09	223,82	298,36
	B2	49,59	99,01	148,60	198,02	247,61	330,10
	C1	53,91	107,80	161,70	215,59	269,50	359,19
	C2	62,83	125,67	188,51	251,36	314,19	419,09
	D1	79,69	159,39	239,08	318,60	398,30	531,06
	D2	95,34	190,67	286,17	381,33	476,83	635,73

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Article 2 - Grilles de rémunérations basées sur l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017

Conformément à l'accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicables en France métropolitaine, pour les salariés visés par les accords et annexes de la convention collective nationale des salariés à caractère industriel de détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

C. ? Rémunération des employés et agents de maîtrise  
3. Salaires mensuels minima garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaire mensuel minimum pour un temps complet
Employés	1	1 ? 485
	2	1 ? 500
	3	1 ? 525
	4	1 ? 586
Agents de maîtrise	1	1 ? 677
	2	1 ? 747

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

4. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la

Catégorie	Montants exprimés puor un tmepts complet						
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	
Employés	1	27,15	54,30	81,27	108,43	135,60	180,59
	2	27,69	55,19	82,89	110,40	138,08	184,12
	3	28,42	57,03	85,45	113,86	142,47	189,70
	4	29,84	59,70	89,74	119,58	149,44	199,30
Agents de maîtrise	1	31,60	63,20	94,79	126,40	157,98	210,66
	2	34,54	69,24	103,79	138,33	173,06	230,74

Les pimres muleleenss d'ancienneté snot établies soeln les valrues ci-dessus puor un tmepts complet. Puor les salariés dnot la durée du tarvail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au parrotta de la durée crtlonletaue du tairval du salarié.

Ces rémunérations snot aplpceiablis au porrata de l'horaire hamiddeaobre puor les salariés à tmepts ptriael et au pratora de la durée de présence puor les salariés qui eternnt ou setonrt de l'entreprise en curos de mois. Il est rappelé que la maiotorjan de la rémunération d'un mminium de 15 % puor les cdreas bénéficiant d'une cnetinvoon de fafriot en jruos s'applique sur la bsae des rémunérations cvneinloetnolens hros pmire d'ancienneté.

D. ? Rémunération des cadres  
3. Sarlieas melunses mniima garantis

4. Pimre d'ancienneté

(En euros.)

Catégorie	Salaire mensuel minimum pour un tmepts complet	
Cadres	1	2 ? 020
	2	2 ? 222
	3	2 ? 626

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cardes » du 30 jiuin 1972, la pimre d'ancienneté est islruce fmaaoitinrreeft dnas la rémunération perçue dès lros que cttee rémunération est au minos égale au miuminm gatnrai augmenté de la pmrie d'ancienneté. Les permis mnslléeues d'ancienneté calculées puor un tmepts clpomet par catégorie d'emploi et trcnahe d'ancienneté snot revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de bsae de la cvonneoitrn cilotvclée de la façon svauinte :

(En euros.)

Catégorie	Montants exprimés puor un tepms complet						
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	
Cadres	1	40,25	80,49	120,57	160,80	201,06	268,13
	2	44,73	89,45	134,38	179,11	223,84	298,39
	3	53,90	107,79	161,68	215,57	269,47	359,15

Les pemirs meenleulss d'ancienneté snot établies sleon les vauelrs ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnot la durée du taavrl est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au potarra de la durée crtctaoenulle du taviral du salarié.

impératif à la même échéance que la glrile de ciltaiiofassnacs à laquelele elles snot associées. Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les ertneersips velorenilt à l'égalité srlalaaie entre les fmeems et les hommes. Les pirtaes sanateiirgs ceevnninont de se réunir au mios de jvnaier 2018 puor eetmnr les négociations sur les saialres au tirte de l'année 2018, ou avnat ctete dtae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

E. ? Cuacll du mimum conventionnel

Article 4 - Publicité et extension

Dans un délai de 36 mios à cpmeter de la dtae d'application du présent accord, le ccalul du mniuum cneintoenovnl ne porrua puls pndrree en coptme les éléments vreaabails decenemtirt liés à l'exécution du crotnat de travail.

*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Article 3 - Date d'application et portée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2017*

Conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, le présent accrod srea déposé en un eriaxemple oaignil et une copie srea envoyée suos frmoe électronique à la direiotcn générale du travail. Un epleaixrme srea également communiqué au gfrfee du cieosnl de prud'hommes de Paris. Les paerits sagrtneiiis snot ceveonuns de demneadr snas délai l'extension du présent accord, la fédération des egensenis de l'habillement étant chargée des formalités à apmclocir à cette fin.

Les dipoonistsis de l'article 1er du présent acorcd snot abilaclepps à cteopmr du 1er smeprbtee 2017. Les donstpsiios de l'article 2 aurnot qaunt à elels un caractère

## Accord du 23 mai 2019 relatif aux salaires mensuels minima et aux primes au 1er septembre 2019

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; UNSA,

Article 1er - Grilles de rémunérations  
*En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019*

Conformément à l'accord rateilf aux ccalifnsatiioos pnoreesolefislms du 20 jiu 2016, le barème des siaarels mslneues mniima garantis, abplalpcie en Fnrcae métropolitaine, puor les salariés visés par les anevntas et aenexns de la conntovien cclitveole ntolniaae des maisons à ssrcaceuuls de vente au détail d'habillement du 30 jiu 1972 est fixé comme siut :

A. ? Rémunération des employés, aetgns de maîtrise  
1. Seearils msneeuuls mmiia garantis

(En euros.)

Catégorie	Salaires mneseul minimum pour un tpems complet
-----------	--

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Montants exprimés en euors puor un tpems complet							
Employés	1	27,56	55,13	82,50	110,05	137,62	183,32
	2	27,81	55,44	83,24	111,08	138,88	185,05
	3	28,76	57,71	86,48	115,23	144,18	191,99
	4	30,20	60,41	90,81	121,02	151,24	201,69
Agents de maîtrise	1	31,98	63,96	95,94	127,92	159,88	213,19
	2	34,95	70,08	105,04	139,98	175,14	233,51

Les peirms meeelsnuls d'ancienneté snot établies solen les varelus ci-dessus puor un tpems complet. Puor les salariés dnou la durée du tivaarl est inférieure, la prmie d'ancienneté est calculée au ptoarra de la durée cotncareutlle du tarival du salarié.

B. ? Rémunération des cadres  
1. Srlaeias mlsuenes mmiia garantis

(En euros.)

Catégorie		Salaires mleuesns minima pour un tpems complet
Cadres	1	2 050
	2	2 255
	3	2 665

Ces rémunérations snot aapiceblpls au ppraota de l'horaire

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Montant exprimé en eorus puor un temps complet							
Cadres	1	40,61	81,21	121,64	162,23	202,85	270,52
	2	45,13	90,25	135,58	180,71	225,83	301,05
	3	54,38	108,75	163,12	217,49	271,87	362,35

Les premis mselleunes d'ancienneté snot établies seoln les vruels ci-dessus puor un temps plein. Puor les salariés dnou la durée du tarival est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au partora de la durée cnuattolrlcee du traiaavl du salarié.

A. ? Calcul du slariae de base

Il est rappelé qu'il ne srea puls polssibe de pdrnee en cpmtoe les permis liées à l'exécution du cnroatt de tiavarl puor le cclaul du minimum cntonenonivl dnas un délai de 3 ans à partir de l'application de l'accord sur les mnimia coeeivnolntnns du 5 arvil 2017.

Article 2 - Date d'application et portée de l'accord  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Les dsnpisoioits de l'article 1er du présent aroccd snot

Employés	1	1 522
	2	1 528
	3	1 556
	4	1 618
Agents de maîtrise	1	1 702
	2	1 774

Ces rémunérations snot ablcplaeips au prrtaoa de l'horaire hoimerbddaae puor les salariés à tepms petairl et au parrota de la durée de présence puor les salariés qui entnret ou snteort de l'entreprise en corus de mois.

2. Preims d'ancienneté

Les preims mnleseleus d'ancienneté calculées puor un tpems cpmelot par catégorie d'emploi et thcnrae d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du ttexe de bsae de la cvneioniotn ccvtlleioe de la façon sivtuane :

hbmiddroeeaae puor les salariés à tpems praetil et au paortra de la durée de présence puor les salariés qui eetnrt ou stnroet de l'entreprise en cuors de mois.

Il est rappelé que la mjoaartin de la rémunération d'un muinmim de 15 % puor les cdaers bénéficiant d'une cnetoniov de foiarft en juors s'applique sur la bsae des rémunérations cntllloveinnenoes hros pimre d'ancienneté.

2. Pmrie d'ancienneté

Puor les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cedras » du 30 jiu 1972, la pimre d'ancienneté est isucjne fretaifrnmeioiat dnas la rémunération perçue dès lros que ctete rémunération est au mnois égale au mniiumm gnatrai augmenté de la prmie d'ancienneté.

Les prmies mlelunsees d'ancienneté calculées puor un tpems clpmoet par catégorie d'emploi et tnahrce d'ancienneté snot revalorisées en vrteu de l'article 31 du ttxee de bsae de la cniiovtoen cetvolcile de la façon snivtuae :

aiplaplechs à cemotpr du 1er sebrmptee 2019.

Lors de la msie en ?uvre du présent accord, les eetriseprns vlionleert à l'égalité srlaliaae etrne les fmeems et les hommes.

Les pireats seiranagtis cneeionvnt de se réunir au mios de jineavr 2020 puor eeatnmr les négociations sur les slaerias au trtie de l'année 2020, ou avnat cette dtiae en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 3 - Publicité et extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2019

Le présent aroccd srea déposé en un elearmipxe oingiarl et une coipe srea envoyée suos fmroe électronique à la dtrceiion générale du travail.

## Accord du 14 mars 2022 relatif aux salaires mensuels minima garantis

Signataires	
Patrons signataires	FEH,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Grilles de rémunérations  
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément à l'accord relatif aux conditions de travail des salariés du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, appliqué en France métropolitaine, pour les salariés visés par les accords et avenants de la convention collective nationale des magasins à détail de vêtements de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

### A. Rémunération des employés, agents de maîtrise

#### 1. Salaires mensuels minima garantis

Catégories	Salaires mensuels minima en ? pour un temps complet
------------	---

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en ? pour un temps complet					
Employés	1	28,44 ?	56,89 ?	85,14 ?	113,57 ?	142,02 ?	189,18 ?
	2	28,73 ?	57,27 ?	85,99 ?	114,74 ?	143,46 ?	191,15 ?
	3	29,57 ?	59,33 ?	88,91 ?	118,47 ?	148,24 ?	197,39 ?
	4	30,92 ?	61,84 ?	92,97 ?	123,89 ?	154,83 ?	206,48 ?
Agents de maîtrise	1	32,61 ?	65,22 ?	97,83 ?	130,45 ?	163,04 ?	217,40 ?
	2	35,64 ?	71,45 ?	107,10 ?	142,73 ?	178,58 ?	238,09 ?

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

### B. Rémunération des cadres

#### 1. Salaires mensuels minima garantis

Catégorie	Salaires mensuels minima en ? pour un temps complet	
Cadres	1	2 117 ?
	2	2 329 ?
	3	2 753 ?

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en ? pour un temps complet					
Cadres	1	41,41 ?	82,81 ?	124,03 ?	165,41 ?	206,83 ?	275,82 ?
	2	46,02 ?	92,04 ?	138,25 ?	184,27 ?	230,28 ?	306,98 ?
	3	55,46 ?	110,90 ?	166,35 ?	221,80 ?	277,26 ?	369,53 ?

Employés	1	1 603,12 ?
	2	1 612 ?
	3	1 629 ?
	4	1 682 ?
Agents de maîtrise	1	1 758 ?
	2	1 832 ?

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

#### 2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la matricule de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

#### 2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranches d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Les primes mesurées d'ancienneté sont établies selon les règles ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

#### C. Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est pas possible de percevoir en même temps les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le contrat conventionnel.

#### Article 2 - Égalité salariale *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les parties s'engagent à respecter les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'emploi de valeur égale sans raisons objectives pour les justifier.

#### Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent accord ne

peut pas prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 4 - Date d'application et portée de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er avril 2022 pour toutes les entreprises qui relèvent de la compétence collective des branches à l'exception de celle au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties s'engagent à se réunir au mois de décembre 2022 pour engager les négociations sur les salaires au début de l'année 2023, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

#### Article 5 - Publicité et extension *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties s'engagent à ce que le contenu du présent accord, la fédération des entreprises de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 8 décembre 1972

*En vigueur en date du 7 janv. 1973*

Artice 1er

Snot rdeunes oaeiitobrgls puor tuos les eyerlpoums et tuos les taveulralris cirmops dnas son camhp d'application pfeosieonsrnl et tetiorarirl les dsoisoiptnis de :

La cnnitooven clilvotcee natoliane des msoians à sucralscues de vntee au détail d'habillement du 30 jiun 1972 (Jeux axnees : anxene I [Classification et définition des eoilpms des employés] ; anxene II [Salaires mnmiia ginartas des employés]), asini que celles de :

L'avenant " Maîtrise " du 30 jiun 1972 (deux anenexs : axnnee I [Classification et définition des eplmois de la maîtrise] ; anenxe II [Salaires miinma ginratas des ategns de maîtrise]) ;

L'avenant " Cdars " du 30 jiun 1972 (deux anenexs : anxnee I [Classification et définition des epimols de cadres] aenxne II [Salaires minima gaitarns des cadres]), à l'exclusion :

Du troisième alinéa de l'article 15 de l'avenant " Maîtrise ", asni que des treems " aevc apocaitilpn de l'avenant A 17 de ladite coetivnonn " fagniurt au quatrième alinéa de cet airtce ;

De l'article 20 de l'avenant " Caedrs ".

Le septième alinéa de l'article 7 de la ciovnnoetn cecltviote est étendu dnas la murese où il n'est pas en citdtoaoricnn aevc les dtspsniioios de l'article 6 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968.

L'article 11 de la cioeonvtn cecltviote est étendu suos réserve du repesct des dpntiosioss de l'article 2 de la loi n° 46-730 du 16 avirl 1946.

Les quatre deiernrs alinéas de l'article 35 de la cniootnven

## ARRETE du 18 octobre 1977

*En vigueur en date du 1 nov. 1977*

Airlcte 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les euolepmrys et tuos les salariés crimops dnas le camhp d'application peissoefrnol et trottreiail de la citoovnnenn ceiloltcve naoanlite des mnisoas à

## ARRETE du 25 juillet 1978

*En vigueur en date du 9 août 1978*

Alictre 1er

Snot rneodus obligatoires, puor tuos les eouyplrems et tuos les

cllticoeve snot étendus suos réserve du rescept des dnosoitpsiiis des aertics 33 et snvuatis du lvrie II du cdoe du travail.

Le sixième alinéa de l'article 42 de la ceitnonovn cetilvolce est étendu suos réserve du reespct des dssoopitniis de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jeuillt 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 jilelut 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 48 de la ctononvien cloiecvtle est étendu dnas la musree où il n'est pas en ctontidrocaïn aevc les dspiosnitios du décret n° 68-401 du 30 avirl 1968.

L'annexe II à la covnoetnin colletvice est étendue dnas la muerse où elle n'est pas en ccioidaontrn aevc les dpoioiosnts réglementaires poantrt fatixion du saraile mnmiuim ineronreefnsspitol de croissance.

Le deuxième alinéa de l'article 11 de l'avenant " Maîtrise " est étendu suos réserve du rsecept des diipioitssns de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jieuillt 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 jllueit 1967.

Le deuxième alinéa de l'article 16 de l'avenant " Credas " est étendu suos réserve du rpecset des dnoispoiitss de l'ordonnance n° 67-581 du 13 jliuelt 1967, modifiée par loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968, et du décret n° 67-582 du 13 jliuelt 1967.

Article 2

L'extension des eetffs et scainots de la coneiontvn ciloctevle et des tteexs qui la complètent est ftaie à detar de la puoibicaln du présent arrêté puor la durée rntaest à cirour et aux ctionodnis prévues par la cvtinneoon cllvceitoe susvisée.

Alirtce 3

Le dcuireter général du traavil et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuroal oiecffil de la République française, ainsi que la cevnootnin celtivcole et les txetes qui la complètent snot l'extension est réalisée en aiailopptcn de l'article 1er.

sulsueacrcs de vtene au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dsonisiotpis de l'avenant n° 12 du 2 mai 1977 à la ctinvioenon cvotlelcie susvisée.

Les dponiisioss concrnaent les mdfaiooiicnts apportées aux aeclrits 11 de l'avenant " Maîtrise " et 16 de l'avenant " Credas " à la cnnvteooïn cltvoeicle susvisée snot étendues, suos réserve de l'application de l'article R122-1 du cdoe du travail.

salariés cmipros dnas le camhp d'application de la conntioevn cvlletocie nlnitaoae des miansos à seulcacsurs de vtnee au détail d'habillement du 30 jiun 1972, les dtonpoissiiis de l'avenant n° 8 du 11 jiun 1976 à la cvontieonn clotevcile susvisée.

Les dinpoiossits de l'article 3 de cet aenavnt mdfoiinat l'article 51

de la coitvneon snot étendues, suos réserve de l'application de

## **ARRETE du 6 août 1980**

*En vigueur en date du 9 oct. 1980*

Airtlce 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les elumeoyrps et tuos les salariés cmipros dnas le cmhap d'application de la ceinnvootn ccitoelvlv nainotlae des msoians à scsrelaus de vntee au détail

## **ARRETE du 16 février 1981**

*En vigueur en date du 15 mars 1981*

Artclie 1er

## **ARRETE du 28 avril 1983**

*En vigueur en date du 5 juin 1983*

Atircle 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les elypreomus et tuos les salariés ciproms dnas le cahmp d'application de la cnoeoitvnc cliveoltce naitnloae du ccroemme des mnoisas à sclurcsaues de vetne au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dsiniotopsis de :

## **ARRETE du 18 juillet 1983**

*En vigueur en date du 3 août 1983*

Atilrce 1er

Snot reuends oiioebragtls puor tuos les epumeroyls et tuos les

## **ARRETE du 27 septembre 1984**

*En vigueur en date du 6 oct. 1984*

Atilrce 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les ermypeouls et tuos les salariés cprimos dnas le camhp d'application de la cvnnitooen ceoltvlce nnaaoltie des maisons à srulsuaces de vntee au détail

## **ARRETE du 30 mai 1985**

*En vigueur en date du 8 juin 1985*

Aclrite 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eprmuloyes et tuos les

## **ARRETE du 18 juin 1985**

*En vigueur en date du 27 juin 1985*

Arclite 1er

l'article L122-28-1 du cdoe du travail.

d'habillement du 30 juin 1972, les dsointsoiips de l'avenant n° 15 du 25 février 1980 à la ceitovnon celoivctle susvisée.

Les diitspnsoios de l'article 48 de la ceivnotonn et de l'article 13 de l'avenant " Maîtrise " snot étendues suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jaiavn 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eolrupyms et tuos les salariés cpoirms dnas le cmahp d'application de la cteoinvnc celciotlve nltoaanie des misaons à seccarsluus de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dsoiotsinips de l'avenant n° 16 du 5 décembre 1980 à la cvtnioneon coveitllce susvisée.

L'avenant n° 17 du 17 février 1983 à la cnovnitoeen clivetolce susvisée ;

L'avenant n° 18 du 25 février 1983 à la coitvnoenn ceoicvtlle susvisée ;

L'avenant n° 19 du 25 février 1983 à la connvteion ctvlcoleie susvisée ;

L'avenant n° 20 du 25 février 1983 à la ctovnnieon ctclvieleo susvisée.

salariés ciporms dnas le camhp d'application de la cnovotnien ctceilvloee nnaioetae des mnaosis à slcuascerus de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 les ditoiisnpsos de l'accord nntaioal rilaetf à la négociation sur les slireaas du 17 février 1983 ccnlou dnas le cdare de la cniioovetn cvlcltoeie ninotaale susvisée.

d'habillement du 30 juin 1972, les dsiooptisiins de :

L'avenant n° 22 du 24 mai 1984 à la cvtoenonin ctvlicloe susvisée ;

L'avenant n° 23 du 24 mai 1984 à la cnitooevn clvotielce susvisée.

salariés cipmros dnas le champ d'application de la ciontvneon celicvotle nlaoniate des msionas à srscueacls de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dissiotinpos de l'avenant n° 24 du 22 février 1985 rleiatf aux ocjtibefs et aux moeyns de la friaootmn professionnelle, à la ctnoevoin cicvtelole susvisée.

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eorleyupms et tuos les salariés cipomrs dnas le champ d'application de la civntonoen ceoitclvlv ntiloanae des mnsiaos à srcacuelsus de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dotisispnois de l'avenant n° 25 du 28 février 1985 à la cneniootvnc clcvloeite susvisée.

## ARRETE du 18 juillet 1986

*En vigueur en date du 2 août 1986*

Aictrle 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eumeolrpyes et tuos les

## ARRETE du 6 août 1986

*En vigueur en date du 14 août 1986*

Aiclrte 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eemrylpous et tuos les

## ARRETE du 4 mars 1988

*En vigueur en date du 29 mars 1988*

Snot rndeues oelargitbois puor tuos les eoyupmrles et tuos les salariés cripmos dnas le chmap d'application de la cnteoinvon

## ARRETE du 29 septembre 1988

*En vigueur en date du 11 oct. 1988*

Snot reuends oboirlitegas puor tuos les eymorpules et tuos les salariés coprimis dnas le cahmp d'application de la cntneivoon coletvcile nnalioiae des msnoias à scuclaesrus de vente au détail

## ARRETE du 17 août 1989

*En vigueur en date du 30 août 1989*

Snot reendus obarlitieogs puor tuos les eympolreus et tuos les salariés croipms dnas le camhp d'application de la ceotnivnon cltctvoeie nnlitoaae des moainss à scuclaesrus de vente au détail

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

Snot ruendes ortblgaieos puor tuos les erelmyuops et tuos les salariés cmpiors dnas le cahmp d'application de la cnitneovon ccvllieote nltnoaiae des misaons à slsaurcecus de vente au détail

## ARRETE du 20 septembre 1990

*En vigueur en date du 4 oct. 1990*

Snot rudeens obaetroliigs puor tuos les eyplmreuos et tuos les salariés crmiops dnas le camhp d'application de la coioevnntn

## ARRETE du 18 mars 1991

*En vigueur en date du 30 mars 1991*

Snot reundes oielogtrbias puor tuos les ermoeuplys et tuos les salariés cpmrios dnas le chmap d'application de la ciotnovnen

## ARRETE du 29 juin 1992

*En vigueur en date du 9 juil. 1992*

Snot rndeues otriloabgis puor tuos les eompyurles et tuos les salariés cpmris dnas le camhp d'application de la cotonvenin

salariés crmipos dnas le camhp d'application de la cntneivon cielvoctle ntlaoiae des mnoias à scuclaesrus de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dnpiioistsos de l'avenant n° 26 du 28 avirl 1986 à la contovnen ctivlcloe susvisée, suos réserve de l'application des diistoonpiss réglementaires pnoratt faoitxin du sailare mnimuim de croissance.

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eemrylpous et tuos les salariés cmopris dnas le cahmp d'application de la cotoivennn cltctovie natanloie des mniasos à saelrucscus de vetne au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dpoisstnois de l'avenant n° 27 du 28 avril 1986 à la cnviotonen susvisée.

clloctivee ntinaaloe des masnios à srlucueascs de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nboevrme 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnivaer 1988, les dptsinsois didut avnnaet et dduit additif.

d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nbvmeroe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jvaeinr 1988, les dioonstispis de l'avenant n° 29 du 31 mai 1988 à la cnoeintvn ctelvlcioe susvisée, suos réserve de l'application des dtnsiisooipis réglementaires pnotart faixiton du siarlae mimunim de croissance.

d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nrvmobee 1987, lui même complété par l'additif du 21 jieavn 1988, les dsinooipsits de l'avenant n° 30 du 17 mai 1989 à la cnootivnen ctveilcloe susvisée, suos réserve de l'application des diipotissns réglementaires panrott ftaixoin du sraalie miuminm de croissance.

d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmvbroe 1987, lui même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les disoptnosiiis de l'avenant n° 31 du 17 mai 1989 à la ciovnonetn ctcivelloe susvisée, à l'exclusion des trmees [signataires de la cennoivton collective] fgruanit dnas son préambule.

ctlielcvoe nlatioane des msinoas à seauclurscs de vntee au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nbmvoere 1987, lui même complété par l'additif du 21 jneviar 1988, les dsinotosipis de l'avenant n° 32 du 21 mai 1990 à la cotinoenvn cvieltoce susvisée.

cocvtlilee natoainle des moasins à srscaceuuls de vtnee au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nemrbove 1987, lui même complété par l'additif du 21 jnvaeir 1988, les dptnssiois de l'avenant n° 33 du 12 décembre 1990 à la ctonovnein cvtiocllée susvisée.

cectolvile ntlnaaie des msnoias à slcaucersus de vnete au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmvoerbe 1987, lui même complété par l'additif du 21 jienvar 1988, les dinptoissios de l'avenant n° 34 du 20 février 1992 à la cotvnoinen cvceltoile susvisée.

## ARRETE du 11 juillet 1994

*En vigueur en date du 22 juil. 1994*

Art. 1er.

Sont rendus obligatoires, pour tous les eeyrmpuols et tous les salariés croimps dnas le cahmp d'application de la cteononvin celocivtle nntaaole des mnosias à salucrcseus de vntee au détail d'habillement du 30 jiuin 1972 susvisée, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nvmorebe 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jveainr 1988, les doisponitiss de l'avenant n° 35 du 1er mras 1994 à la citnoenvon ctolclieve nlnaaotie susvisée, suos réserve de l'application des doptiosnsiis réglementaires pnotart foxitian du saairle mnimuim de croissance.

## ARRETE du 24 octobre 1995

*En vigueur en date du 4 nov. 1995*

Arctile 1er

Sont rnedeus obligatoires, pour tous les elpymueos et tous les salariés cpomirs dnas le camhp d'application de la cvnonetin ctlceviole naniolate des msnaio à sclausercs de vtene au détail d'habillement du 30 jiuin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nbovmree 1987, lui-même complété par l'additif du 21 jivenar 1988, les disinotopsis de :

L'avenant n° 37 du 19 smtebepre 1994 (Formation professionnelle) à la ceotonvinn cvolectile ntanaolie susvisée, à l'exclusion, à l'article 3 :

- du terit rtlieaf à l'apprentissage ;
- du deuxième triet railtef au citapal temps de foiomatrn ;
- de la pashre : " l'entreprise qui en frea la ddneame obtiendra, dnas la litmie mamnilie de son versement, la pisre en carhge de toute dépense de foriamton qu'elle arua engagée ".

Le troisième alinéa de l'article 1er, le premier alinéa de l'article 3 et l'article 4 sont étendus suos réserve de l'application des doisnoptiiss de l'article L. 952-2 du cdoe du travail.

## ARRETE du 16 octobre 1996

*En vigueur en date du 25 oct. 1996*

Ailtrce 1er

Sont rednues obligatoires, pour tous les eeyupromls et tous les salariés crpoims dnas le cahmp d'application de la cnienvoton cveoilltce nailanote des mnisaos à scrceasuuls de vtnee au détail d'habillement du 30 jiuin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 nmovebre 1987, lui même complété par l'additif du 21 jievnar 1988, les dinpitiiooss de l'avenant n° 40 (Salaires) du 8 juellit 1996 à la cnneoovtin colvctelie nitlnaoae susvisée.

Art. 2.

L'extension des eetffs et snaonctis de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pboctauiliin du présent arrêté puor la durée rsentat à croiur et aux ciodinnots prévues par ldeit avenant.

Art. 3.

Le dteirceur des rineoalts du tvaiaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl oceffiil de la République française.

Nota. Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bituelln oiffciel du ministère, flccsuiae Coionnvntes coteillvces n° 94-16 en dtae du 25 jiuin 1994, dolnisipbe à la Deoitcirn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 36 F.

Le dreeinr alinéa rtaleif aux enprtrseeis de dix salariés au mions fgarnuit à l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des diposiotniss des atilercs R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

L'avenant n° 38 du 11 aivrl 1995 (Formation professionnelle) à la civoneotnn clctoievle ninaatole susvisée, à l'exclusion de l'article 10.

Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nmebvroe 1984.

Alcrite 2

L'extension des etfefs et sncaitos des aennvtas susvisés est ftaie à detar de la pabioctiuln du présent arrêté puor la durée rsteant à cruior et aux cnioidotns prévues par les anvenats précités.

Acrtlie 3

Le deructier des rtaelonis du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouanrl ocffiil de la République française.

Nota. - Le ttxee des anevtans susvisés a été publié au Bitullen oeiciffl du ministère, fsicuaecls Covinentons celtioelvcs n° 94-50 et n° 95-26 en dtae des 21 jieanvr 1995 et 26 août 1995, deilbpinoss à la Doitercin des Jouanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, reenvcmteepist aux pirc de 36 et 37 F.

Alcrite 2

L'extension des eeffts et snocaitns de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pluoatiibcn du présent arrêté puor la durée ranestt à cuior et aux cnidntoois prévues par leidt avenant.

Alritce 3

Le dirtuceer des roltenais du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oceffiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ctoonenvnis cetoiclelvs n° 96-33

## ARRETE du 22 octobre 1996

*En vigueur en date du 31 oct. 1996*

### Article 1er

Sont ruendes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 30 juin 1972 des soins à caractère de vente au détail d'habillement, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987, lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de :

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 37 du 19 septembre 1994 à la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'avant-dernier alinéa du point " pour les épouses de dix salariés au moins " de l'article 3.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le deuxième trait du point " pour les épouses de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996, ainsi que de l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995.

## ARRETE du 15 mars 2002

*En vigueur en date du 15 mars 2002*

### Article 1er

Sont ruendes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des soins à caractère de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, tel que modifié par l'avenant n° 28 du 25 novembre 1987 lui-même complété par l'additif du 21 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 42 du 5 juillet 2001 (réduction du temps de travail) à l'exclusion :

- des dispositions : " en cas de fermeture d'un établissement de plus de 2 heures... " jusqu'à : " ... l'absence temporaire " figurant au deuxième point du 2 du paragraphe I (durée du travail partiel) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) ;

- des dispositions : " relative à un nouveau temps plein " figurant à l'avant-dernière phrase du b (les salariés sous statut scolaire ou universitaire) du 2 du paragraphe I susmentionné ;

- des dispositions : " sauf circonstances exceptionnelles non prévisibles ou nécessité de remplacer un salarié absent " figurant au deuxième alinéa du 2 du paragraphe IV (heures complémentaires) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) ;

en date du 4 octobre 1996, diffusée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, remise en date du 4 octobre 1996.

Le premier alinéa du point " pour les épouses de dix salariés au moins " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail ;

- l'additif du 5 juin 1996 à l'avenant n° 38 du 11 avril 1995 à la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

### Article 3

Le directeur des affaires du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cvoitinenons ceoicvlltes n° 96-26 en date du 14 août 1996, diffusée à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

- du 4 du paragraphe IV susmentionné ;

- des premier, deuxième alinéas et deuxième point du 5 du même paragraphe IV ;

- des termes : " sauf, conformément aux dispositions de l'article L. 212-8, septième alinéa... " jusqu'à : " nécessité de remplacer un salarié absent " figurant au premier alinéa du paragraphe I (mise en oeuvre) du point 3 (modulation du temps de travail).

Le b du 3 du paragraphe I (durée du travail partiel) du point 2 (dispositions relatives au travail à temps partiel) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

Le premier point du 5 du paragraphe IV (heures complémentaires) du point 2 susmentionné est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 1er, du code du travail.

Le premier alinéa du paragraphe I (mise en oeuvre) du point 3 (modulation du temps de travail) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe II (dispositions particulières à certaines catégories de personnel) du point 3 susmentionné est étendu sous réserve :

- de l'application des dispositions de l'article L. 212-13, alinéa 1, du code du travail, tel que modifié par l'article 2 de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 ;

- de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes de laquelle la mise en œuvre de la modulation dans une entreprise est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. En conséquence, pour les salariés titulaires d'un contrat d'insertion en alternance, la modulation éventuelle ne peut s'effectuer que sur la période de travail en entreprise, à l'exclusion des périodes de formation en CFA ou en apprentissage de formation ;

- de l'application de l'article L. 211-1 du code du travail, tel que modifié par l'article 1er de l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001.

Le troisième alinéa du paragraphe III (régularisation) du même point 3 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le cinquième alinéa du point 4 (heures supplémentaires) est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-III, alinéa 4, du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe IV (contingent d'heures supplémentaires) du même point 4 est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail.

Le premier alinéa du 1 (repos hebdomadaire) du point 6 (dispositions d'accompagnement) est étendu, sous réserve de

l'application de l'article L. 221-4 du code du travail duquel il résulte que les salariés doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire de trente-cinq heures au total.

Le 3 (jours fériés) du point 6 susmentionné est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 222-5 du code du travail.

Le deuxième alinéa du point 8 (dispositions générales) est étendu, sous réserve que, conformément à l'article L. 212-9-II, alinéa 2, du code du travail, un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos et les délais maximaux de prise de ces repos et les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.

#### Article 2

L'extension des effets et sonnants de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à couvrir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fluxions Convocations collectives n° 2001/35 en date du 29 septembre 2001, diffusible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Au 1° de l'article 5 bis de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 4.7 de l'accord, les termes « s'il vient d'une région autre que la région parisienne (entendue comme la région des transports parisiens définie par le décret n° 75-239 du 11 avril 1975) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0195 du 23 août 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 15 juin 2018 relatif aux périodes d'essai, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2254-1 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 3 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0287 du 11 décembre 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 28 mars 2019 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 11 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)**

**JORF n°0293 du 18 décembre 2019**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la dérogation au repos dominical, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'article 2.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)**

**JORF n°0008 du 10 janvier 2020**

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 6 mai 2019 relatif à l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 3 du préambule est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2 de la partie 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 25 août 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales**

# de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0264 du 30 octobre 2020

JORF n°0211 du 29 août 2020

## Article 1

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au 1.a de l'article 2, les termes : « ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-1 du code du travail.

L'alinéa 1 du 1.b de l'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail.

A l'annexe 1, les certifications : « Titre professionnel - Cariste d'entrepôt », « Titre professionnel - Préparateur de commandes en entrepôt », « Titre RNCP - Opérateur logistique polyvalent », « Licence professionnelle - Logistique, spécialité Responsable d'unité opérationnelle logistique », « Titre RNCP - Responsable en logistique », « Licence professionnelle - Management des organisations, option responsable point de vente », « Titre RNCP - Chef de magasin », « Titre RNCP - Responsable management opérationnel commercial et marketing » et « Titre RNCP - Visual Merchandiser » sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 août 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général adjoint,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 16 octobre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 octobre 2020.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 10 janvier 2021 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0015 du 17 janvier 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de :

- l'avenant du 9 décembre 2019 à l'accord relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), conclu dans le cadre de la convention collective nationale

susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

- l'avenant n° 2 à l'accord du 9 décembre 2019 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) : durée et actualisation de la liste des certifications éligibles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient au respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2020/10 et 2020/49, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des maisons à succursales

# de vente au détail d'habillement (n° 675)

JORF n°0026 du 30 janvier 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, les stipulations de l'accord du 30 novembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/1, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).